



บรรยายภาคองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ
ต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง



พรรณนิภา จำรูญ

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

บรรยายภาคองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ
ต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ
ต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง"
ของ พรรณนิภา จำรูญ
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติณัฐ อัครเดชะอนันต์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ดร.รุ่งทิวา บุญประคม)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	พรรณนิภา จำรูญ
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ พย.ม. การบริหารทางการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร , 2566
คำสำคัญ	บรรยากาศองค์การ, เจนเนอเรชั่น, พยาบาลวิชาชีพ

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 3 เจนเนอเรชั่น ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติอนพาราเมตริก Independent samples Kruskal-Wallis test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ในภาพรวมพบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.53) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.60 และ $\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ส่วนด้านรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.89) การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ($p < 0.05$) และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์กับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ($p < 0.01$) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง

ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอกซ์และเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี และด้านความเสี่ยง ที่ระดับนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่นวาย แตกต่างกันในด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี ที่ระดับนัยสำคัญ ($p < 0.01$)



Title	ORGANIZATIONAL CLIMATE ACCORDING TO EXPECTATION OF PROFESSIONAL NURSES WITHIN DIFFERENT GENERATION IN TERTIARY HOSPITAL, A HEALTH AREA
Author	Punnipa Jumroon
Advisor	Assistant Professor Phattharamanat Pongrangsarn, Ph.D.
Co-Advisor	Associate Professor Chanjar Suntayakorn, Ph.D.
Academic Paper	M.N.S. Thesis in Nursing Administration, Naresuan University, 2023
Keywords	Generation, Organization Climate, Professional Nurses

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 in a tertiary hospital, a health area 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 ($p < 0.01$)



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ กำลังใจตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ และทรงคุณค่า

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติณัฐ อัครเดชะอนันต์ ประธานสอบป้องกัน วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.รุ่งทิวา บุญประคม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ฉบับสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ดร.ชมนาด วรรณพรศิริ ประธานสอบโครงร่าง วิทยานิพนธ์และ ดร.รุ่งทิวา บุญประคม กรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างวิทยานิพนธ์

กราบขอบพระคุณ ดร.ทินกร บัวชู ดร.พัชรินทร์ สังวาลย์ และพว.สุมิตรา โพธิ์ปาน ที่กรุณา ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความตรงมากยิ่งขึ้น

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว เพื่อนร่วมงานและผู้ประสานงาน วิจัยของผู้วิจัยที่ทำให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแต่ผู้มีพระคุณ ทุกท่านและตัวผู้วิจัยเอง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะประโยชน์ต่อองค์การในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อทุกส่วนงานของ องค์การและสำคัญอย่างยิ่งคือรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่คู่กับองค์การต่อไป

พรรณนิภา จำรูญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
จุดมุ่งหมายของการศึกษา.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น.....	25
บริบทโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	40

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
การแปลผลแบบสอบถาม.....	44
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	45
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	48
ส่วนที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจน เนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง.....	50
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง.....	57
บทที่ 5 บทสรุป.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	79
ประวัติผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	21
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	42
ตาราง 3 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละเจนเนอเรชั่น.....	43
ตาราง 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	48
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การตามความ คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเจนเนอเรชั่น จำแนกรายด้าน.....	50
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การตามความ คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดย ภาพรวมรายด้าน.....	51
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้าน โครงสร้างองค์การ.....	52
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความ รับผิดชอบ	53
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านรางวัล	54
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความ อบอุ่น.....	54
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านการ สนับสนุน.....	55
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้าน เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี.....	56

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความ
 เสี่ยง.....56

ตาราง 14 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอ
 เรชั่น ด้วยสถิติ Independent samples Kruskal-Wallis test จำแนกรายด้านและโดยรวม.....57

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Independent samples Kruskal-
 Wallis test โดยภาพรวมจำแนกตามเจนเนอเรชั่น.....58



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างประชากร ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์กร ตลอดจนในการนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ในยุคที่สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพของประชาชน ที่เกิดความรุนแรงของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องมีภาระงานหนักขึ้น เกิดความกดดันจากงานที่ทำและมีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ ทำให้ทั่วโลกมีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้นอีกอย่างน้อย 6 ล้านคนในปี 2030 เพื่อรองรับการขาดแคลนพยาบาลและโรคระบาด (ดุชนี ยศทอง, 2562; World Health Organization, 2020) ในประเทศไทยสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และสภาพการทำงานของพยาบาล พบว่า ภาระการดูแลผู้ป่วยเพิ่มขึ้นกว่าการดูแลผู้ป่วยในภาวะปกติ ทั้งยังต้องใช้ความรู้และทักษะใหม่ที่พยาบาลต้องคำนึงถึงความปลอดภัยทั้งผู้ป่วยและพยาบาลเอง พยาบาลจึงรับภาระหน้าที่ที่หนักมาก มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากชั่วโมงในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น (สภาการพยาบาล, 2565)

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาที่สำคัญในระบบบริการด้านสุขภาพตั้งแต่ก่อนการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งพบว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนและคณะรัฐมนตรีได้ประกาศให้วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นสาขาขาดแคลนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 (สภาการพยาบาล, 2565) อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพของสถานพยาบาลตามนโยบายของรัฐ ที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางสุขภาพสะดวกมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพบริการสูงขึ้นเช่นกัน ประกอบกับบุคลากรพยาบาลรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบสุขภาพภาครัฐน้อยลงเนื่องจากไม่มีตำแหน่งทางราชการอย่างเพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา เป็นผลทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมในระบบสุขภาพภาครัฐ มีภาระงานที่เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาพยาบาล ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการและการวิจัย นวัตกรรมด้านระบบสุขภาพที่กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายให้พัฒนาไปพร้อมกัน ดังนั้นภาระงานที่เพิ่มขึ้นย่อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว รวมถึงสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอเหมาะสม โอกาสความก้าวหน้าใน

สายวิชาชีพในการทำงานมีน้อย ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพลดลง (ภนารัตน์ อวนพล, 2564) นอกจากนี้สาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของพยาบาลอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านองค์การ คือ ไม่พึงพอใจในระบบบริหารหรือผู้นำองค์กรและปัจจัยด้านงาน คือ โอกาสในการเลือกงานที่ไม่มีภาระงานหนักมาก จึงทำให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพในโรงพยาบาลต้องทำงานหนัก ซึ่งเป็นสาเหตุให้มีการโอนย้ายและลาออกมากขึ้น รวมทั้งการขาดสมดุลของชีวิตครอบครัวและงาน ไม่พึงพอใจในการทำงาน และลาออกจากวิชาชีพพยาบาลไปในที่สุด (วัชรพร ดวงแก้ว, 2566) และเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาดังกล่าว ในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาข้างต้น องค์กรควรเริ่มต้นจากบรรยากาศขององค์กร เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่าง องค์กร บุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Moorhead, & Griffen, 2010) และช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิก เป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรและหากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรแล้ว จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้และสามารถสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพอยู่ในองค์กรได้

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นบรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจาก บรรยากาศในองค์กรเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร บรรยากาศขององค์กร (organizational climate) ตามแนวคิดของลูสซีเออร์ (Lussier, 2019) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและเป็นส่วนสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร (structure) 2) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) 3) ด้านการให้รางวัล (rewards) 4) ด้านความอบอุ่น (warmth) 5) ด้านการสนับสนุน (support) 6) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty) 7) ด้านความเสี่ยง (risk) บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะเป็นบรรยากาศของการบริหารจัดการให้อื้อต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากร บุคลากรจะทำงานโดยมีแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด องค์กรจะต้องสร้างสิ่งที่เหมาะสมตรงความต้องการและทำให้บุคลากรเห็นเส้นทางความก้าวหน้า บุคลากรจึงจะอยู่กับองค์กรได้นาน ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร องค์กรที่มีบรรยากาศขององค์กรดี มีส่วนในการวางรูปแบบตามความคาดหวังของบุคลากรให้มีทัศนคติ มีค่านิยมที่ดีและมีความภักดีต่อองค์กร สร้างความร่วมมือในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตลอดจนลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (Dubrin, 2006) การรับรู้บรรยากาศขององค์กรเป็นไปในทางที่ดีแล้วส่งผลให้จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้ดีและทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี ย่อมทำให้บุคลากร

ในองค์การไม่รู้สึกรังเกียจที่จะทำงาน สุขภาพจิตดีและผลการปฏิบัติงานต่ำลง (พสุ เดชะรินทร์, 2554) ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศภายในองค์การโดยสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความรับผิดชอบ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์การ และมีติรางวัล มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การได้และปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจาก มิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ภนาร์ตน์ อวนพล, 2564) บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บรรยากาศองค์การในด้านมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น และมิติสนับสนุน (เชษฐกิตต์ บุนพลสิขุโสธิน, 2564)

พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างน้อยสามเจนเนอเรชันมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ตลอดจนคุณลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละเจนเนอเรชัน ที่เกิดจากความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และการที่มีบุคลากรที่หลากหลายเจนเนอเรชัน ที่มาทำงานร่วมกันในองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การในการสร้างการยอมรับในความแตกต่างในแต่ละเจนเนอเรชันของการทำงานร่วมกัน (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นส่งผลต่อความคาดหวังบรรยากาศองค์การในต่างเจนเนอเรชัน (Sharma & Pandit, 2021) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เป็นผู้มีวินัยในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต ทำงานเป็นระบบ มีความมุ่งมั่นหนักเอาเบาสู้ ไม่เปลี่ยนงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระ สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ พึ่งพาตนเอง ความจงรักภักดีต่อองค์การมีน้อย และในขณะที่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย เป็นผู้ที่รักอิสระ ชอบความท้าทาย ช่างสงสัย มองโลกในเชิงบวก มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี จะเห็นว่าแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างกันในด้านอุปนิสัย ความคิด และความสามารถ โดยเฉพาะพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่มีจำนวนมากขึ้นในองค์การวิชาชีพพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการ (เบญจวรรณ แวนแก้ว, อารี ชิวเกษมสุข และนวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา, 2561) และ ดังที่สตีเยร์ (Steer) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลบวกต่อองค์การ อาทิ เช่น การทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่ำ (Steer, 1977)

โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีจำนวนเตียงผู้ป่วย ตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคทุกสาขาวิชา แพทย์และมีศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง (excellence center) มีขีดความสามารถในการรองรับผู้ป่วยที่ ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีขั้นสูง มีแพทย์เฉพาะทางต่าง ๆ ครอบคลุม มีภารกิจหลักในงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ประกอบด้วย งานด้านการบริหารการ พยาบาลและด้านการปฏิบัติการพยาบาล บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นั้น เป็นการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัยโดยเน้นแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจาก ความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤต ต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้นการช่วยเหลือเพื่อป้องกันโรคและแก้ไข ปัญหาสุขภาพ ครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพ สูงสุดหลังการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิต้องสามารถ ตอบสนองผู้ที่มีความจำเป็นได้อย่างทั่วถึง และให้บริการทั้งในสถานบริการและในที่พักของประชาชน นอกจากนี้ยังต้องมีระบบการดูแลที่ต่อเนื่องและระบบการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานบริการ ในระดับเดียวกันและต่างระดับรวมทั้งมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน ได้แก่ การประเมินภาวะ สุขภาพของผู้ป่วยและผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัวจัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤตของผู้ป่วย อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไข ปัญหา อย่างทันท่วงที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ ผู้ดูแลให้ สามารถดูแลตนเองและพึ่งพากันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนและชุมชน การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว (ชัชชนะ มะกรसार, ศิวากร สังรวมและสินีนานู อินบุรี, 2554) ในยุคที่องค์กรพยาบาลประกอบไปด้วยเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน และคุณลักษณะเจนเนอเรชั่นแต่ละ รุ่นที่แตกต่างกันบรรยากาศองค์การ (organization climate) จะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของ บุคลากรและเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี ความคาดหวังเป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความต้องการหรือ การคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น ของบุคลากรต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็นหรือ ควรจะเกิดขึ้น ซึ่งระดับความคาดหวังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคลากรต่อสิ่งนั้น (กัญญาดา ประจุ ศิลป, 2561) นอกจากนี้ ความคาดหวังยังเป็นกระบวนการทางความคิดและการตีความ ตลอดจนการ รับรู้ของบุคคล การที่บุคคลจะทำอะไร ขึ้นอยู่กับความคาดหวังต่อผลที่ได้ และผลที่ได้ต้องมีความ น่าสนใจและคาดหวังว่าสิ่งตอบแทนที่ตรงกับความต้องการของตนเอง (จรรยา สันตยากร, 2556) บุคคลก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ และจากทบทวนวรรณกรรมที่ ผ่านม่ายังไม่พบว่ามีผู้ศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งผลที่ได้จะสะท้อนถึงการ ปฏิบัติงานที่จะนำมาวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวาง

ไว้และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังต่อไปในทิศทางใด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การและเพื่อตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพแต่ละเจนเนอเรชั่น อันจะส่งผลดีต่อทุกส่วนงานขององค์กรและสำคัญอย่างยิ่งคือรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่คู่กับองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

มีข้อมูลเชิงประจักษ์บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การในยุคที่มีพยาบาลวิชาชีพหลากหลายเจนเนอเรชั่นและมีผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศองค์การของพยาบาล เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การพยาบาลและให้เกิดการพัฒนาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพแต่ละเจนเนอเรชั่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีขอบเขตของการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำนวน 1,562 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำนวน 350 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ประกอบด้วย

2.1.1 โครงสร้าง (structure)

2.1.2 ความรับผิดชอบ (responsibility)

2.1.3 รางวัล (reward)

2.1.4 ความอบอุ่น (warmth)

2.1.5 การสนับสนุน (support)

2.1.6 เอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty)

2.1.7 ความเสี่ยง (risk)

3. ระยะเวลาที่ศึกษา ศึกษาในปีพ.ศ.2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บรรยากาศองค์การ** หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาล ตามแนวคิดของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1 **โครงสร้างองค์การ (structure)** หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การมีลำดับขั้นตอนและแบบแผนในการทำงาน ตลอดจนการมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 **ความรับผิดชอบ (responsibility)** หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในภาระหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์การพยาบาล ความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

1.3 การให้รางวัล (reward) หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในการให้รางวัล การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การเลื่อนขั้น และการลงโทษที่ยุติธรรม และเท่าเทียมกันในองค์การ

1.4 ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในการทำงานในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ามีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและมีการให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายใน การยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

1.5 การสนับสนุน (support) หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.6 เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty) หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในการตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การพยาบาล มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

1.7 ความเสี่ยง (risk) หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพในการยอมรับความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ในการสูญเสียงบประมาณในการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การ รวมไปถึงการปฏิบัติงานที่ยืดความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก

2. เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มรุ่นอายุที่เกิดและเจริญเติบโตในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน มีประสบการณ์ และวัฒนธรรมคล้าย ๆ กัน โดยแต่ละช่วงจะมีอายุประมาณ 20-30 ปี ทำให้แต่ละกลุ่ม มีลักษณะ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน ซึ่งแบ่งออกเป็นสามเจนเนอเรชั่น คือ เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ.2489-2507 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ.2508-2522 และเจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543

3. โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง หมายถึง โรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีขั้นสูงและมีราคาแพง (advance & sophisticate technology) มีภารกิจด้านแพทยศาสตร์ศึกษาและงานวิจัยทางการแพทย์ จึงประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้งสาขาหลัก สาขารอง และสาขาย่อยครบทุกสาขาตามความจำเป็น เป็นศูนย์เชี่ยวชาญใน 4 สาขาหลัก ระดับ 1 หรือ 3 สามารถรองรับผู้ป่วยที่ส่งต่อจากระดับตติยภูมิภายในเขตและเขตใกล้เคียง

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล และปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ที่อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่าง
เจนเนอเรชั่น ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

- 1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
- 1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
- 1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
- 1.4 การวัดบรรยากาศองค์การ
- 1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2. แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

- 2.1 ความหมายของเจนเนอเรชั่น
- 2.2 การจำแนกเจนเนอเรชั่น
- 2.3 คุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชั่น
 - 2.3.1 เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์
 - 2.3.2 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์
 - 2.3.3 เจนเนอเรชั่นวาย

3. บริบทโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวความคิดบรรยากาศองค์การเป็นภาพลักษณะขององค์การ ที่บุคลากรในองค์การรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมภายในองค์การและที่สำคัญสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Lussier, 2019) บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การและมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เพราะเป็นการสนองตอบบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น (Armstrong, 1992)

1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการทบทวน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ (organizational climate) ไว้ดังต่อไปนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2556) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ปฏิบัติการที่สะท้อนเจตคติ การรับรู้และขวัญของบุคลากรต่อองค์การ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2562) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปในองค์การที่อยู่รอบ ๆ ตนเอง มองในแง่นี้ บรรยากาศองค์การ บริหารอาจจะเป็นได้ทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ หรือที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับผลกระทบจากสิ่งเหล่านั้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้นั้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคลากรของในองค์การ

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายธรรมชาติขององค์การหรือคุณภาพของสิ่งแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศองค์การสามารถรับรู้หรือมีประสบการณ์ได้ โดยบุคลากรขององค์การ และสามารถรายงานถึงบรรยากาศได้โดยการใช้แบบสอบถามที่เหมาะสม

ทายาจิ (Tyagi, 1982 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การหนึ่ง ซึ่งรับรู้ได้โดยบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์จริงของสมาชิกองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา สามารถอธิบายได้ในชุดของคุณลักษณะเฉพาะ หรือคุณลักษณะขององค์การ

มาธุการ์ (Madhukar, 2017) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์การด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิต

เดสเลอร์ (Dessler, 1976) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาสโครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

มัวร์ฮีด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 2010) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลหนึ่งมีต่อพฤติกรรม ทัศนคติและความรู้สึกต่อสถานการณ์ที่มีอยู่ในองค์การและเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการทำงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน การจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะชี้เฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ลูทธานส์ (Luthans, 2019) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์ในองค์การ วิธีปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อการทำงานเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

ลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่บุคลากรขององค์การนั้นตระหนัก และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะการดำเนินงานภายในองค์การให้เกิดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง เป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่อยู่ในรูปแบบและความคาดหวัง ในลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ความอบอุ่น และให้ความสนับสนุนตลอดจนความจงรักภักดี ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่มีผลต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์การและเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างองค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ ความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin, & Stringer, 2002; Steers, & Porter, 1983) บรรยากาศขององค์การจึงมีความสำคัญภายใต้บรรยากาศการทำงานในองค์การและสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่อบรรยากาศองค์การ ต่อผู้บริหารและบุคคลในองค์การ คือ 1) บรรยากาศองค์การมีผลการปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ 2) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ 3) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อภายในบรรยากาศองค์การสอดคล้องกับแนวความคิดของเฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigele, & Slocum, 2011) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดี และเป็นการสร้างเสริมความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ 3 ประการ คือ 1) บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างไรอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ 2) ผู้บริหารองค์การที่อิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ 3) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก (Durbin, 2006) การศึกษาของลิทวิน และสติงเกอร์ ที่พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานและมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ องค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนั้น สเตียร์ และพอร์เตอร์ กล่าวว่าแนวความคิดของนักวิชาการหลายคนกล่าวว่า บรรยากาศองค์การมุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่านอกจากบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การและมีผลต่อการจูงใจใน

การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์กับการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน ทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จำเป็นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ และส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างดี จากการศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (เบญจวรรณ ศฤงคาร, 2556) สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers, & Porter, 1983) อธิบายถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (internal environment) ซึ่งเรียกว่า บรรยากาศขององค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2558) นอกจากนี้ สโลคัม และเฮลริเกิล (Hellriegel, & Slocum, 2011) กล่าวว่า ความพอใจของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ ที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้เร็วขึ้น

จะเห็นได้ว่าความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ ตามทัศนะของนักวิชาการนั้นมีความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับในองค์การ เนื่องจากบรรยากาศขององค์การช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิก เป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การและหากพนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การแล้ว จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้

3. องค์ประกอบและมิติของบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์การ สามารถวัดได้ทางอ้อมผ่านการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ มิติของบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยมีนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศขององค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางวัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลายท่าน ดังนี้

โฟร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand, & Gilmer, 1964) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การประกอบไปด้วยดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง (size and structure) มักมีข้อสมมุติฐานว่าองค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง และความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคลากร ถึงแม้ว่าขนาดขององค์การ โดยส่วนใหญ่จะมีความสำคัญก็ตาม แต่ได้มีการค้นพบว่าระดับของบุคลากรภายในองค์การนั้น

จะมีความสำคัญในด้านของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรตามสายของการบังคับบัญชา โดยทั่วไปจะมีผลกระทบต่อบุคลากรผู้นั้นมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม สำหรับโครงสร้างขององค์กรมีความสำคัญเช่นเดียวกัน และจะเกี่ยวข้องกันตามขนาดขององค์กรด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานจะห่างไกลกัน จากตัดสินใจและมีความเข้าใจว่าตนเองมีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากนัก เพราะการเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้นำจะทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (leadership styles) มีอยู่หลายแบบ ล้วนมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ แบบของความเป็นผู้นำย่อมมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน และการมีปฏิสัมพันธ์โดยส่วนรวมของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ เช่น แผนกหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับกับสามแผนก การเกี่ยวข้องกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ คือ เป้าหมายและเทคโนโลยี หรือนวัตกรรม

4. เป้าหมาย (goal direction) องค์กรย่อมแตกต่างกันไปตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ส่วนหนึ่งของความแตกต่างมาจากการแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการสาธารณะ

5. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (communication network) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของบรรยากาศ เพราะเครือข่ายภายในองค์กร จะแสดงให้เห็นถึงสภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรและกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปรัชญาการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กร

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer, 1968) ได้จำแนกองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กร (structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการล้วนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคลากรและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) เกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงจูงใจ การเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลทำให้เกิดความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วย

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) เป็นความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่มีความ

อบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานใหม่ การบังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุน หรือให้ความสำคัญต่อคนจะส่งผลทางลบต่อองค์กรในระยะยาว

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วย และการไม่เห็นด้วย (reward and punishment; approval, and disapproval) เน้นความสำคัญของการให้รางวัลแทนการลงโทษ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความสำเร็จความผูกพันจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงาน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (conflict) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรที่แตกต่างกัน และหน่วยงานต่างกันที่แข่งขันกันในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญและแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standards and expectation) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลงาน และความชัดเจนของเป้าหมาย เกี่ยวกับผลงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจ ทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานด้วย

7. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (risk and risk taking) เป็นความเข้าใจ หรือการรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของผู้รับ ด้านการยอมรับ การเสี่ยงภัยต่าง ๆ ที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลาง ในการตัดสินใจและบรรยากาศขององค์กร ที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานได้

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (unanimity) เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อกลุ่มนี้ จะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ทายาจิ (Tyagi, 1982) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (reward - punishment relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอและอื่น ๆ

3. การรวมการตัดสินใจ (decision centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (achievement emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์การในอันที่จะทำงานอย่างดี เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (security and risk) หมายถึง ความมากน้อยของแรงกดดัน (Pressures) ในองค์การ ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและการกระวนกระวายใจของสมาชิก

7. ความเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (openness and defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรพยายามปกปิดความผิดและถือดีแทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (status and morale) หมายถึง ความรู้สึกของคนในองค์การว่า องค์การเป็นที่ ๆ ดี เหมาะที่จะทำงานด้วย

9. การยอมรับและการย้อนกลับของข้อมูล (recognition and feedback) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรรู้ว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของเขา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (general organizational competence and flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การรู้ว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัวและแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติทราบก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

ลิเคิร์ต (Likert, 1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (communication flow) คือ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงานเนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making practice) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับหากมีข้อมูลเพียงพอโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น

3. การคำนึงถึงพนักงาน (concern for person) คือ องค์การเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (influence on department) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อสภาพการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (technological adequacy) คือ การจัดวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงเป็นอย่างดี มีการปรับปรุงเทคโนโลยีและวิทยาการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน่วยงาน

6. แรงจูงใจ (motivation) คือ องค์การที่มีระบบให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมแก่พนักงานที่ขยัน หรือทำงานหนัก มีผลการปฏิบัติงานดี ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี

สเตียร์ (Steer, 1977) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์การโดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 10 มิติ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของงาน (task structure) ความมากน้อยของวิธีการ (methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (reward - punishment relationship) ความมากน้อยของการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโสความชอบพอและอื่น ๆ

3. การรวมการตัดสินใจ (decision centralization) ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (achievement emphasis) ความปรารถนาของคนในองค์การในอันที่จะทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) ความมากน้อยของการที่องค์การพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคง/ความเสี่ยง (security versus risk) ความมากน้อยของแรงกดดัน (pressures) ในองค์การ ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและกระวนกระวาย (anxiety) ของสมาชิก

7. ความเปิดเผย/การป้องกันตัวเอง (openness versus defensiveness) ความมากน้อยของการที่บุคลากรพยายามปกปิดความผิดและถือดีแทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญกำลังใจ (status and morale) ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การเป็นสิ่งที่ดีที่จะทำงานด้วย

9. การยอมรับการส่งข้อมูลกลับ (recognition and feedback) ความมากน้อยของการที่บุคลากรรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (general organizational competence and flexibility) ความมากน้อยของการที่องค์การรู้ว่าเป้าหมายขององค์การคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัว และแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

เคลลี (Kelly, 1980) กล่าวว่าการศึกษาบรรยากาศองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การ เกี่ยวกับองค์ประกอบของงานอันเกิดจากโครงสร้างขององค์การ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับ

2. ความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในแง่ลบ

3. โครงสร้างของรางวัลตอบแทน (reward) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนจากการทำงาน เป็นต้น

4. ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน การให้การพิจารณา (warmth and support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การ เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา

5. การยอมรับความขัดแย้งในองค์การ (tolerance of conflict) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความแตกต่างกัน ทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ การยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (organizational change) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ได้อธิบายมิติของบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ดังนี้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560)

1. โครงสร้าง (structure) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าพนักงานได้ถูกจัดระบบไว้เป็นอย่างดี มีคำจำกัดความอย่างชัดเจนของบทบาทและความรับผิดชอบของพวกเขา ความเป็นโครงสร้างจะสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน และจะต่ำเมื่อพนักงานสับสนว่าใครทำอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงโครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลกระทบอย่างสูงต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. มาตรฐาน (standard) เป็นเรื่องความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดันเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีจากการทำงาน มาตรฐานที่สูง หมายความว่า พนักงานคอยหาวิธีที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา มาตรฐานที่ต่ำสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าความคาดหวัง

3. ความรับผิดชอบ (responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้าของของตนเอง และไม่ต้องมีการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ความรู้สึกของการมีความรับผิดชอบสูงหมายความว่า พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่ำชี้ให้เห็นว่า ความเสี่ยงและการทดสอบวิธีการใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (recognition) ชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงานดี เน้นให้เห็นถึงการให้รางวัล เทียบกับการติเตียนและการลงโทษ บรรยากาศของการยอมรับที่สูง มีลักษณะที่มีความสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการติเตียน การยอมรับต่ำหมายความว่าผลของการทำงานดี ได้รับการให้รางวัลอย่างไม่สม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มทำงาน การสนับสนุนสูง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีการปฏิบัติงานดี และพวกเขารู้สึกว่าสามารถขอความช่วยเหลือโดยเฉพาะจากเจ้านายได้ เมื่อพวกเขามีความต้องการการสนับสนุนต่ำ เมื่อพนักงานรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว มิติของบรรยากาศองค์การมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในรูปแบบการทำธุรกิจ ในปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรมีจำกัดมาก และเงินรางวัลมาจากการทำงานของทีม

6. ความผูกพัน (commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับในการอุทิศตัวของพนักงานต่อเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกผูกพันสูงจะเกี่ยวข้องกับระดับของความจงรักภักดีส่วนบุคคลที่สูง ระดับความผูกพันต่ำหมายความว่าพนักงานจะรู้สึกเฉยเมยต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

ลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ได้อธิบายมิติทั่วไปของบรรยากาศองค์การว่า ประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้าง (structure) เป็นระดับของการควบคุมสมาชิก มีโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จำนวนของกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์การให้มีความชัดเจน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
2. ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นระดับของการควบคุมในงานของตนเอง ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนในองค์การ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม
3. รางวัล (reward) เป็นระดับของการได้รับรางวัลจากการทำงาน การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และเป็นการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสมในองค์การ
4. ความอบอุ่น (warmth) ระดับของความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำมีการสนับสนุนและมีการให้กำลังใจ ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายใน การยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน
5. การสนับสนุน (support) เป็นระดับของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นและการได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีประสบการณ์การได้รับความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
6. เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty) เป็นระดับที่พนักงานแสดงตนกับองค์การ เป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ
7. ความเสี่ยง (risk) เป็นระดับความเสี่ยง ที่ได้รับการยอมรับความเสี่ยง หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ถึงแม้ว่าจะมีความเสี่ยงเกิดขึ้นโดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทน และการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ นักวิชาการแต่ละท่านได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันอยู่บ้าง ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

นักวิจัย/ ปีพ.ศ.	องค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การ														
	1. โครงสร้าง	2. ความรับผิดชอบ	3. ความอ่อนหยุ่นและการสนับสนุน	4. รางวัลและการลงโทษ	5. ความชัดเจนและความอดทน	6. มาตรฐานการปฏิบัติงานและ ต่อความซื่อสัตย์	7. เอกสิทธิ์ขององค์การ และความ จงรักภักดี	8. ความเสียสละและความเสียสละ ในงาน	9. ความเป็นอิสระ	10. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	11. ขวัญกำลังใจ	12. การรวบรวมอำนาจตัดสินใจ	13. การฝึกอบรมและการพัฒนา	14. การเปิดเผยต่อและการพยายามปรับปรุง	15. สมรรถนะและความยืดหยุ่นขององค์การ
Litwin & Stringer (1968)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Likert (1976)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Steer (1977)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Steers & Porter (1979)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kelly (1980)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tyagi (1982)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stringer (2002)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Lussier (2019)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ประกอบด้วยบรรยากาศองค์การ 7 มิติ ได้แก่ 1) โครงสร้าง (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) รางวัล (reward) 4) ความอบอุ่น (warmth) 5) การสนับสนุน (support) 6) เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty) 7) ความเสี่ยง (risk) เป็นหลักในการศึกษาเนื่องจากแนวคิดของลูสสิเออร์ (Lussier) มีความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับบริบทและมีตัวชี้วัดที่ความเหมาะสม กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยผ่านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ที่ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกันและสร้างเจตคติที่ดีต่อกันในเจเนเนอเรชั่นที่ต่างกันขององค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดพลังที่สะท้อนถึงการยอมรับซึ่งกันและกันในองค์การและนำมาสู่ความสำเร็จขององค์การ

4. การวัดบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญกับองค์การ ในการนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินหรือคาดการณ์ผลการดำเนินงานขององค์การในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การส่งผลต่อพฤติกรรม และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนความพึงพอใจผู้รับบริการ จึงสามารถประเมินศักยภาพในการดำเนินงานและการประเมินบรรยากาศองค์การ ผลของการประเมินสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงองค์การ นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและองค์ประกอบขององค์การจะทำให้สามารถมองเห็นองค์การและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ที่สามารถวัดได้จากความคิดเห็นหรือความเข้าใจของบุคคลอย่างมาก อย่างไรก็ตามในการวัดปรากฏการณ์อาจที่มีความซับซ้อนและยุ่งยาก แนวทางหนึ่งที่จะนำไปใช้วัดบรรยากาศองค์การได้คือการประเมินบรรยากาศองค์การโดยตรงโดยผ่านความคิดเห็น การรับรู้หรือความคาดหวังของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์การพัฒนา (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012)

บรรยากาศองค์การสามารถประเมินได้หลายวิธี อาทิเช่นจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์หรือการใช้การสังเกตตลอดจนจากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัย ตามกรอบแนวคิดบรรยากาศองค์การที่แตกต่างในแต่ละแบบลิเกิร์ต (Likert, 1976) ได้ทำการวัดบรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือผู้ปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์การ 5) เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน 6) แรงจูงใจบรรยากาศ นอกจากนี้การวัดบรรยากาศองค์การแบบสอบถามต่าง ๆ ใช้วัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นทางด้านบรรยากาศของบุคลากร (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012) แนวคิดการวัดบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเกอร์ โดยได้พัฒนาแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวัดบรรยากาศด้วยการใช้พื้นฐานทางด้านการรับรู้ใน

การตอบสนองต่อคำถามต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมิติบรรยากาศองค์การ 9 มิติ โดยมีข้อคำถามการรับรู้ของแต่ละมิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการดำเนินงาน 2) ความรับผิดชอบเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง 3) การให้รางวัล การได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน ความช่วยเหลือของผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน เน้นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน 7) มาตรฐานงาน ความสำคัญของเป้าประสงค์ซึ่งกำหนดไว้ 8) ความขัดแย้งในองค์การที่ผู้บริหารและผูปฏิบัติงานต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยเน้นการแก้ปัญหาในองค์การ 9) ความภักดีต่อองค์การ (Litwin & Stringer, 2002) ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1998) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การสามารถวัดได้จากการสอบถามการเรียนรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 แบบ และพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ (สร สุนทรายุทธ, 2556) 1) บรรยากาศองค์การที่ประเมินจากพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วย ห่างเหินน้อย (aloofness) มุ่งผลงาน (product emphasis) เป็นแบบอย่าง (thrust) และกรุณาปราณี (consideration) 2) บรรยากาศองค์การที่ประเมินจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ขาดความสามัคคี (disengagement) อุปสรรค (hindrance) ขวัญ (esprit) และมิตรสัมพันธ์ (intimacy)

ลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ได้วัดจากมิติทั่วไปของบรรยากาศองค์การโดยใช้สอบถามการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้าง (structure) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมในงานของตนเอง ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 3) รางวัล (reward) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับได้รับรางวัลจากการทำงาน การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และเป็นการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสมในองค์การ 4) ความอบอุ่น (warmth) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) การสนับสนุน (support) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความช่วยเหลือจากผู้อื่นและการได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มิประสบการณ การได้รับความไว้วางใจ 6) เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การและ 7) ความเสี่ยง (risk) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คาดหวังของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการยอมรับความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

จากการวัดบรรยากาศองค์การที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น พบว่า เครื่องมือที่นำมาใช้วัดบรรยากาศองค์การมีหลายแบบด้วยกันขึ้นอยู่กับแนวคิดและองค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกได้เลือกใช้แนวคิดของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ได้อธิบายมิติทั่วไปของบรรยากาศองค์การและสามารถวัดได้จากการสอบถามการรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานซึ่ง ประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้าง (structure) 2) ความรับผิดชอบ (responsibility) 3) รางวัล (reward) 4) ความอบอุ่น (warmth) 5) การสนับสนุน (support) 6) เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (organizational identity and loyalty) และ 7) ความเสี่ยง (risk) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่มีบริบทสามารถสะท้อนการวัดบรรยากาศองค์การได้ มีความครอบคลุมในการวัดที่ตรงกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและความสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลศูนย์

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ดังต่อไปนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การที่เชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติกับลักษณะขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎระเบียบ ความเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการคาดหวังและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

1. ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อภาวะทางเศรษฐกิจดี โครงการที่มีความเสี่ยง อาจจะยอมรับได้ แต่ภาวะเศรษฐกิจไม่ดี งบประมาณจะถูกประหยัด และความระมัดระวังจะเข้ามาแทน
2. ความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการทำงานของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก
3. นโยบายขององค์การ จะสร้างความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมการเรียนรู้ จะทำให้บุคคลภายในจะมีบรรยากาศแข่งขัน
4. ค่านิยม ค่านิยมของผู้บริหารขององค์การมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก เช่น ด้านสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน การให้บำนาญการรักษาพยาบาลและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่สูง ทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและความเป็นมิตร
5. โครงสร้างขององค์การ องค์การที่ยืดหยุ่นโครงสร้างน้อยลง มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นทางการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีบรรยากาศความคล่องตัว
6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศขององค์การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะ ของบุคคลภายในองค์การ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การ โดยส่วนรวม และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กรที่สามารถควบคุมและบริหารได้ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมของผู้นำ (leadership practices) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมและทัศนคติของที่ผู้บริหารที่บุคลากรรับรู้ได้ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ
- 2) การจัดการภายในองค์กร (organizational arrangements) ปัจจัยด้านนี้จะครอบคลุมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การจัดการภายในองค์กร ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน นโยบายและวิธีการในการทำงานต่าง ๆ ที่ได้มีการกำหนดออกมาเป็นมาตรฐาน รวมถึงสถานที่ และท่าเลของการทำงานภายในองค์กร
- 3) กลยุทธ์ (strategy) กลยุทธ์ขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน (climate) โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ากลยุทธ์นั้นมีความชัดเจนและสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบต่อกลยุทธ์นั้น (พสุ เดชะรินทร์, 2554) จากการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นได้ว่าการสร้างบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดี อันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

การจัดการกลุ่มบุคคลในตามรุ่นอายุมีหลักในการแบ่งตามโดยยึดตามช่วงเวลาที่เกิดตามช่วงอายุของบุคคล โดยมีความเชื่อว่า กลุ่มคนที่เกิดในรุ่นเดียวกัน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์ในสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน จะหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ ทัศนคติ วิธีการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมที่มีลักษณะร่วมกัน (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561)

1. ความหมายของเจนเนอเรชั่น

จากการทบทวนมีผู้ให้ความหมายของเจนเนอเรชั่น (generation) ไว้ดังต่อไปนี้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (2559) กล่าวว่า สังคมทั่วไปประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลากหลายอายุกลุ่มบุคคล แต่ละกลุ่มอายุหรือแต่ละรุ่นมักมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของกลุ่มบุคคลแต่ละกลุ่มอายุนั้น ไม่ได้เกิดจากวัยที่แตกต่างกันเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิดจากรุ่น หรือเจนเนอเรชั่นที่ต่างกัน กล่าวคือกลุ่มบุคคลที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้กลุ่มบุคคลที่เกิดและเติบโตมาต่างยุคต่างสมัย มีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไป

กัญญาดา ประจุศิลป์ (2561) กล่าวว่า การจัดกลุ่มบุคคลตามรุ่นอายุ หรือที่เรียกว่าเจนเนอเรชั่น หมายถึงกลุ่มบุคคลอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน เป็นแนวคิดที่มาจากฝั่งตะวันตก เริ่มที่ประเทศสหรัฐอเมริกา จากแนวคิดที่เชื่อว่ากลุ่มบุคคลที่เกิดในรุ่นราวคราวเดียวกัน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์ในสังคม หรือสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน จะหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ ทัศนคติ วิธีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมที่มีลักษณะร่วมกัน

เซมเก, โรเนส และฟิลลิปแซค (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน และมีประวัติศาสตร์ภูมิหลังตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความเหมือนกัน ในเจตคติ มุมมอง วิธีการทำงานและบุคลิกภาพ

ดัชเชอร์ และโควิน (Duchscher, & Cowin, 2004) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน มีสภาพแวดล้อมลักษณะสังคมและเหตุการณ์ความเป็นมาของชีวิตในช่วงเวลาเดียวกัน

เวิงการ์เทน (Weingarten, 2009) ให้ความหมายของเจนเนอเรชันว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ช่วงของประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมแบบเดียวกัน ซึ่งแต่ละช่วงต่างกันประมาณ 20 ปี

สรุปได้ว่า เจนเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกิดและเจริญเติบโตในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะสังคม ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมคล้าย ๆ กัน โดยแต่ละช่วงจะมีอายุประมาณ 20-30 ปี ทำให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน

2. การจำแนกเจนเนอเรชัน

ในองค์การที่มีบุคลากรที่มีความหลากหลายเจนเนอเรชัน ทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านความคิด ทักษะคติ และมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน

กัญญาดา ประจุกสิลา (2561) กล่าวว่า กลุ่มบุคคลตามรุ่นอายุหรือเจนเนอเรชันใน 3 รุ่นอายุ ดังนี้ 1) เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2486 ถึง พ.ศ. 2503 มีอายุระหว่าง 58 ถึง 75 ปี ส่วนใหญ่เกษียณอายุ หรืออยู่ในวัยใกล้เกษียณ เกิดในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจหลังสงครามโลกครั้งที่สอง 2) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504 ถึง พ.ศ. 2524 มีอายุระหว่าง 37 ถึง 57 ปี เป็นกลุ่มที่มีอิสระทางความคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) เจนเนอเรชันวาย คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2525 ถึง พ.ศ. 2548 มีอายุระหว่าง 13 ถึง 36 ปี เกิดในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า การแบ่งกลุ่มประชากรตามแนวคิดนักเศรษฐศาสตร์แบ่งประชากรออกเป็น 4 กลุ่ม โดยใช้อายุเป็นเครื่องมือในการแบ่งกลุ่มที่ว่านี้ คือ กลุ่มที่ 1 เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ หรือ อีกนัยหนึ่งคือกลุ่มผู้สูงวัย ซึ่งได้แก่ กลุ่มบุคคลที่มีอายุระหว่าง 54-72 ปี กลุ่มที่ 2 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งได้แก่ กลุ่มบุคคลที่มีอายุระหว่าง 38-53 ปี กลุ่มที่ 3 เจนเนอเรชันวาย มีอายุระหว่าง 21-37 ปี และกลุ่มที่ 4 คือ เจนเนอเรชันแซต มีอายุระหว่าง 8-20 ปี

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) กล่าวว่า การจัดกลุ่มบุคคลรุ่นต่าง ๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุหรือที่เรียกกันว่า เจนเนอเรชัน โดยมีความคิดริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก การจัดกลุ่มลักษณะนี้ ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรม ในการใช้ชีวิต

การบริโภคและการทำงานมักแบ่งกลุ่มกัน โดยมองเรื่องอายุบุคคลเป็นเกณฑ์มากกว่าอายุงาน ถ้าจะแบ่งกลุ่มคนทำงานตามช่วงอายุให้ชัดเจนยิ่งขึ้น นักวิชาการและนักเขียนจำนวนมากได้ใช้แนวทางการแบ่งกลุ่มบุคคลตามแนวคิดตะวันตก แบ่งกลุ่มบุคคลทำงานออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุและคุณลักษณะเด่น ได้แก่ เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation X) เจนเนอเรชั่นวาย (generation Y)

เซมเก, ไรเนส และ ฟิลลิปแซค (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) ได้จำแนกรุ่นอายุโดยแบ่งเป็น 4 รุ่นดังนี้ 1) รุ่นนักอนุรักษ์นิยมหรือรุ่นทหารผ่านศึก (traditionalist or veterans) เป็นกลุ่มที่เกิดในช่วง ค.ศ.1922-1945 ส่วนใหญ่เสียชีวิตไปแล้วส่วนที่เหลืออยู่ในช่วงเกษียณอายุหรือช่วงสุดท้ายของการทำงาน 2) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) เกิดในช่วง ค.ศ. 1946-1964 เป็นกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำในองค์กร เป็นเจ้าของกิจการ กรรมการบริหารหรือผู้จัดการ 3) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation X) เกิดในช่วง ค.ศ.1965-1979 เป็นกลุ่มที่กำลังก้าวสู่ผู้นำ 4) เจนเนอเรชั่นวาย (generation Y) เกิดในช่วง ค.ศ.1980-2000 เป็นกลุ่มที่กำลังก้าวสู่วัยทำงานในองค์กรต่าง ๆ

วิงการ์เทิน ((Weingarten, 2009) ได้ศึกษาการทำงานของพยาบาล 4 รุ่น ที่ปฏิบัติงานในที่เดียวกัน โดยแบ่งกลุ่มบุคคลเป็น 4 รุ่น ดังนี้ 1) รุ่นทหารผ่านศึก (veterans) เป็นกลุ่มที่เกิดในช่วง ค.ศ.1922-1945 คือ พยาบาลอาวุโสที่เกษียณอายุหรือกำลังจะเกษียณ 2) เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) เกิดในช่วง ค.ศ.1946-1964 เป็นกลุ่มที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย เกิดในช่วงที่มีการลอบสังหารกลุ่มบุคคลทางการเมือง มีการเรียกร้องสิทธิพลเมืองและสิทธิสตรี เกิดสงครามเวียดนาม 3) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation X) เกิดในช่วง ค.ศ.1965-1979 เป็นกลุ่มที่มองหาความก้าวหน้าในตำแหน่งหัวหน้างาน เกิดในช่วงที่มีการฟ้องร้องประธานาธิบดีนิกสัน ยุคกำแพงเบอร์ลิน มีการหย่าร้างสูง มีการเริ่มใช้คอมพิวเตอร์ 4) เจนเนอเรชั่นวาย (generation Y) เกิดในช่วง ค.ศ.1980-2000 เป็นพยาบาลน้องใหม่หรือพยาบาลปฏิบัติการ เกิดในยุคสังคมออนไลน์ ในช่วงก่อการร้าย มีสงครามอิรัก เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ มีโรคระบาด

จากที่กล่าวมาได้มีนักวิชาการจำแนกเจนเนอเรชั่นไว้แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การจำแนกเจนเนอเรชั่นของเซมเก, ไรเนส และ ฟิลลิปแซค (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) ซึ่งมีการจำแนกเจนเนอเรชั่นเหมือนกันกับวิงการ์เทิน ((Weingarten, 2009) เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายเจนเนอเรชั่น แต่ในปัจจุบันกลุ่มบุคคลวัยทำงานจะอยู่ในช่วง 3 เจนเนอเรชั่น ได้แก่ เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) มีช่วงอายุ 59-60 ปี เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation X) มีช่วงอายุ 43-58 ปี และเจนเนอเรชั่นวาย (generation Y) มีช่วงอายุ 23-43 ปี จึงเลือกศึกษาพยาบาลวิชาชีพ 3 กลุ่มนี้

3. คุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชัน

ช่องว่างระหว่างวัยทำให้กลุ่มบุคคลในสังคมมีความคิด การตัดสินใจ และเรื่องอื่น ๆ ไม่เหมือนกัน ฉะนั้น หากจะทำความเข้าใจกลุ่มบุคคลแต่ละช่วงวัยว่าถูกหล่อหลอมมาอย่างไร ก็จะทำให้เข้าใจคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อเข้าใจพฤติกรรม ความคิดและทำให้สามารถอยู่ในสังคมอย่างเข้าใจและมีความสุขได้ ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 เจนเนอเรชัน ได้แก่ เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย ดังนี้

ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช (2558) ได้กล่าวว่า เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีลักษณะอนุรักษ์นิยม กังสุมัยใหม่ มีความอดทน อุตสาหะ มีมานะพยายาม และความภักดีต่อองค์กร กลุ่มบุคคลรุ่นนี้ มีประสบการณ์ยุคสงครามเย็น เผด็จการทหาร ตั้งแต่สมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ และจอมพลถนอม กิตติขจร ในด้านเทคโนโลยีจะเริ่มมีโทรทัศน์ขาวดำ วิทยุทรานซิสเตอร์ จึงทำให้กลุ่มบุคคลรุ่นนี้มีความอดทน ใจเย็นรอคอยได้ ไม่รีบร้อน และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ลักษณะนิสัยที่โดดเด่น คือ การทำงานหนัก ยอมตายในหน้าที่เพื่องาน มัธยัสต์รู้จักใช้จ่าย และเป็นผู้นำทางความคิด สำหรับเจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือ เอ็กซ์ (X) มาจากเครื่องหมายกากบาท ซึ่งสะท้อนว่าพ่อแม่ยุคนี้มีลูกน้อย เนื่องจากทั้งพ่อและแม่ออกไปทำงานทั้งสองคน บางครอบครัวมีการหย่าร้าง จึงทำให้คนรุ่นนี้มีวิถึญาณขบถ เป็นนักปฏิวัติ หรือหัวรุนแรง รวมถึงการมีหัวก้าวหน้าชอบความท้าทาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอยู่บ้านคนเดียวหลังเลิกเรียน เพราะพ่อแม่ยังไม่กลับ ลักษณะที่โดดเด่นของกลุ่มบุคคลรุ่นนี้ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูงมาก ชอบทำงานแบบชาวนฉลาดไม่ยาก จึงทำให้พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่อยู่นิ่ง ชอบพัฒนางาน แต่มีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิต และเชื่อว่าการทำงานหนักเพื่อการหาเงินและนำเงินที่ได้ไปใช้ในการพักผ่อน กลุ่มบุคคลรุ่นนี้ มีประสบการณ์ช่วงประชาธิปไตยแบ่งบานในยุค 16 ตุลาคมจนถึงยุคพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เริ่มมีวิดีโอเกม คอมพิวเตอร์ โซนวีวอล์กแมน กลุ่มบุคคลรุ่นนี้จึงรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้เร็วกว่าเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ จึงนับว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะเป็นตัวเชื่อมระหว่าง เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชันอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่วนเจนเนอเรชันวาย คือผู้ที่เกิดในยุคที่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต กลุ่มบุคคลที่ชอบเทคโนโลยี ชอบความเร็วทันที่ทันใด ไม่ชอบรอนาน ชอบสีสันสดใส บรรยากาศสนุกสนาน ชอบให้ออกเอาใจ มีลักษณะการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ขึ้นชอบความเป็นทางการ มองโลกในแง่ดี มองทุกอย่างแบบสดใสและโลกสวย กลุ่มบุคคลรุ่นนี้มีเอกลักษณ์ทางการใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ ฉีกกฎเกณฑ์ จึงทำให้เกิดภาษาปากมากมาย จนทำให้กลุ่มชนนิยมมองว่าเป็นการสร้างภาษาวิบัติ แต่ถ้ามองด้วยมุมมองที่ยอมรับความแตกต่างได้ จะเห็นว่า เป็นวิวัฒนาการของภาษาที่ยังมีชีวิตอยู่เช่นภาษาไทยของเรา

กัญญาดา ประจุกสิลา (2561) กล่าวว่า เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้ชีวิตเรียบง่าย จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นกลุ่มบุคคลที่เคารพในกฎเกณฑ์ ทำงานเป็นระบบไม่ชอบกิจกรรมที่ยุ่งยากหรือซับซ้อน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ส่วนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิสระทางความคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานต้องการความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งตอบแทนที่ได้รับกับความมุ่งมั่นในการทำงาน มองหาความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับครอบครัว มีจริยธรรมในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเจนเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงมีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ สามารถที่ทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบความอิสระและท้าทาย ต้องการความก้าวหน้าเร็ว ไม่ชอบการผูกมัด ทำทาทายกฎระเบียบ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ ไม่ค่อยวางแผนระยะยาว หรือไม่คำนึงถึงอนาคตมากนัก นอกจากนี้ บางแนวคิดยังเรียกกลุ่มรุ่นอายุนี้ตามลักษณะการดำเนินชีวิต คือ กลุ่มรุ่นอายุที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีหรือเชื่อมต่อกับสังคมออนไลน์เกือบตลอดเวลา เรียกว่า รุ่นมิลเลนเนียล (generation millennial หรือ gen m) ซึ่งเป็นการเรียกประชากรที่เป็นกลุ่มรุ่นอายุที่มีความทับซ้อนกับเจนเนอเรชันวาย

สรพรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2562) กล่าวว่า เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์เป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ. 2489-2507) กลุ่มบุคคลนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่าง ๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบทำงานและประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกันทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้ยังยึดระบบชนชั้น หมายถึง การทำงานเนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลาย ทำให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ดังนั้น เขาจึงเชื่อมั่นและรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้มากกว่า ขณะเดียวกันคนยุคนี้ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย กลุ่มที่ 2 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน (พ.ศ. 2508-2522) เป็นผลกระทบจากการผลิตประชากรล้น จนต้องคุมกำเนิด ขณะเดียวกันเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้นและเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้กลุ่มบุคคลนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง มักจะตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทนในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น คนเจนเนอเรชันนี้ยังทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มี เลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์ แหวกกรอบ และกลุ่มที่ 3 เจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงเริ่มทำงานใหม่ (พ.ศ. 2523-2540) กลุ่มบุคคลนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้

ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น ชอบการคัดลอกและเปลี่ยนงานบ่อย กลุ่มบุคคลเจนเนอเรชันนี้ไม่ชอบชนชั้น ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและการใช้ชีวิต โดยชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้างานหรือผู้นำอย่างเดียวและการบังคับบัญชาจากพ่อแม่

อุทิส ศิริวรรณ (2558) กล่าวว่า เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์เป็นกลุ่มบุคคลที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์การมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคน ถูกครอบครัวสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัดอดออม จึงใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบและระมัดระวังคน ส่วนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่ความคิดกว้าง ช่วยเหลือตัวเองได้เก่ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบพูดคุยสนทนาแบบผู้ใหญ่ ไขว่คว้าหาความมั่นคงทางอารมณ์และความรู้สึก ครอบรู้ ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สัมพันธ์บทเรียนประสบการณ์พัฒนาตนเองต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในเรื่องงาน และครอบครัวอย่างทัดเทียมกัน และเจนเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มบุคคลที่กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคเทคโนโลยีเป็นที่สุด ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต เป็นสาวกไอโฟน ชัมซุง สมาร์ทโฟนรุ่นต่าง ๆ มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับคำตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุดทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงานเป็นพอ ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน งานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ

สุริพร แชนนิ่งและอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2561) กล่าวว่า เจนเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอุปนิสัย ชอบเสียง ชอบความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรใหม่ ๆ สนใจเทคโนโลยี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ฟังพาความรู้และความสามารถของตนเอง ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ต้องการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากการมองเห็นพ่อแม่เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ทุ่มเททำงานหนักมาก จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว ทำให้ระดับความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มบุคคลเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ สำหรับเจนเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความชื่นชอบและนิยมใช้สินค้าที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง ชอบใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายเพื่อนฝูง เปิดรับสื่อต่าง ๆ เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนสำคัญ ชอบอะไรที่ท้าทาย มีความอยากรู้อยากเห็น แต่แฝงไว้ด้วยอารมณ์ที่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้า สถานการณ์และความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เนื่องจากการได้รับการดูแลจากผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด จึงมักจะมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มักไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงาน หรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน จึงมีความคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนเองสูง ไม่ค่อยอดทนอะไรหากไม่ชอบหรือหมดความสนใจ ต้องการชีวิตที่ยืดหยุ่น และ

สะดวกสบาย เพราะมีพ่อแม่คอยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือเกือบทุกอย่าง จึงไม่ชอบเผชิญความยากลำบากในชีวิต ต้องการงานที่มีความสมดุลกับชีวิตในระดับสูงกว่าเงินเดือนคนอื่น ๆ

นอกจากนี้ นักวิชาการที่กล่าวถึงเงินเดือนระดับสูง ๆ ดังนี้ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) กล่าวว่า เงินเดือนเบบี๋บูมเมอร์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรอย่างมาก ทำงานหนัก และให้ความสำคัญกับผลงาน แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ มีความภักดีต่อองค์กรสูง นอกจากนี้เงินเดือนเบบี๋บูมเมอร์ยังเคารพกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และมีกปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด มักไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่าย ๆ เนื่องจากประชากรในกลุ่มนี้เป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานในปัจจุบันและ

ในเงินเดือนวัย กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า เป็นกลุ่มที่มีพ่อแม่เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดหลังยุคสงครามโลกครั้งที่สอง ถือเป็นยุคที่เศรษฐกิจมีความรุ่งเรือง ทำให้ส่วนใหญ่เงินเดือนวัยจึงมาจากครอบครัวที่มีความมั่นคงทางฐานะ มีการศึกษาสูง มีวิถีการดำเนินชีวิตที่ความแตกต่างจากคนรุ่นก่อนอย่างชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และค่อนข้างจะเห็นแก่ตัวเองเป็นศูนย์กลาง จึงให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่ากลุ่มเงินเดือนก่อน ๆ มาก มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศแบบระมัดระวัง นักวิชาการบางท่านนิยามศัพท์ว่าเป็นเจเนเนต คือเชี่ยวชาญการสื่อสารทางออนไลน์และเทคโนโลยี เชื้อข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ขณะเดียวกันเงินเดือนวัยในทางเศรษฐศาสตร์แล้วถือเป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ของโลก มีกำลังซื้อมหาศาล จึงทำให้ผู้เกี่ยวข้องทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ความสำคัญ ทำความเข้าใจในพฤติกรรมการดำเนินชีวิต ที่ส่วนใหญ่มีแนวคิดของตนเองสูงในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความคล่องตัวสูงในการปรับตัวเข้ากับการเจริญทางเทคโนโลยีของโลก เป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดและจะเป็นผู้นำรุ่นต่อไปในการพัฒนาโลกยุคดิจิทัลนั่นเอง นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ เชมเก, ไรเนส และ ฟิลลิปแซค (Zemke, Raines, & Filipczak , 2000 อ้างถึงใน กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) กล่าวว่า ลักษณะเงินเดือนวัย เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเต็มใจในการทำงานสนใจการเรียนรู้ มีทักษะด้านเทคโนโลยีและกีฬา มองโลกในแง่ดีให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ชอบทำงานเป็นกลุ่มและอิสระ ไม่ชอบการผูกมัด มีความทะเยอทะยานความคาดหวังที่จะได้รับการตอบรับอยู่ตลอดเวลา ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้แนวทางหรือวิธีการที่จะไปสู่สิ่งที่ต้องการ ค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบุคคลรุ่นนี้คือมองหางานในองค์กรที่มั่นคง ต้องการรายได้สูงต้องการความก้าวหน้าเร็ว และต้องการการตอบแทนเป็นรางวัล

สรุปได้ว่าในสามกลุ่มเงินเดือนวัย กลุ่มแรกเงินเดือนวัยเบบี๋บูมเมอร์ เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ปัจจุบันส่วนใหญ่เกษียณอายุ หรืออยู่ในวัยใกล้เกษียณ กลุ่มบุคคลในรุ่นอายุนี้ ใช้ชีวิตเรียบง่าย มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับ

การทำงานและองค์กรมาก สู้งานทำงานเป็นระบบ ไม่ชอบกิจกรรมที่ยุ่งยากหรือซับซ้อน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และจงรักภักดีต่อองค์กรสูง กลุ่มที่สองเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มบุคคลที่เติบโตโดยต้องดูแลตนเอง ชอบอิสระ ต้องการมีเวลาส่วนตัว ต้องการความสมดุลในชีวิต ความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่อยู่นิ่ง ชอบพัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ รับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้เร็ว เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะเป็นตัวเชื่อมระหว่างเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ ได้ดี และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย คือ กลุ่มบุคคลที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีไอที เชี่ยวชาญการสื่อสารทางออนไลน์และเทคโนโลยี เชื้อข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ชอบความเร็ว ทันทีทันใด ไม่ชอบรอนาน ลักษณะการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ขึ้นชอบความเป็นทางการ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น เปลี่ยนงานบ่อย ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้างานหรือผู้นำอย่างเดียว กลุ่มบุคลกรุ่นนี้มีเอกลักษณ์ทางการใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ ฉีกกฎเกณฑ์ ส่วนใหญ่มีแนวคิดของตนเองสูงในการดำเนินชีวิตประจำวันมีความคล่องตัวสูงในการปรับตัวเข้ากับการเจริญทางเทคโนโลยีของโลก เป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดและจะเป็นผู้นำรุ่นต่อไป ในการพัฒนาโลกยุคดิจิทัล

บริบทโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

1. **ระดับโรงพยาบาล** ประกอบด้วย 4 ระดับ ได้แก่ 1) โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก 2) โรงพยาบาลทั่วไป 3) โรงพยาบาลศูนย์และ 4) ศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 **โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก** เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญ รองรับผู้ป่วยที่ส่งต่อจากเครือข่ายบริการทุติยภูมิ ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาหลักทุกสาขา และสาขารองในบางสาขาที่จำเป็น

1.2 **โรงพยาบาลทั่วไป** เป็นโรงพยาบาลที่มีข้อจำกัดของความสามารถในการรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญเฉพาะ จึงประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลัก สาขารอง ครบทุกสาขา และสาขาย่อยบางสาขา เป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญ 4 สาขาหลักระดับ 2 หรือ 3 สามารถรองรับผู้ป่วยส่งต่อ ภายในเครือข่ายบริการระดับจังหวัด อย่างน้อย 1 แห่ง/จังหวัด ทั้งนี้โรงพยาบาลบางแห่งอาจจัดการกิจด้านแพทยศาสตรศึกษา โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ได้

1.3 **โรงพยาบาลศูนย์** เป็นโรงพยาบาลที่มีความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีขั้นสูงและมีราคาแพง (advance & sophisticate technology) มีภารกิจด้านแพทยศาสตรศึกษาและงานวิจัยทางการแพทย์ จึงประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้งสาขาหลัก สาขารอง และสาขาย่อยครบทุกสาขาตามความจำเป็น เป็นศูนย์เชี่ยวชาญ

ใน 4 สาขาหลัก ระดับ 1 หรือ 3 สามารถรองรับผู้ป่วยที่ส่งต่อจากระดับตติยภูมิภายในเขตและเขตใกล้เคียง ครอบคลุม 4 - 8 จังหวัด

1.4 ศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เพื่อรองรับระบบส่งต่อผู้ป่วย 3 ระดับ 4 สาขา ได้แก่ สาขาโรคหัวใจ สาขาโรคมะเร็ง สาขาอุบัติเหตุ และสาขาทารกแรกเกิด โดยแต่ละสาขาแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 มีขีดความสามารถขั้นสูง ครอบคลุมการรักษาผู้ป่วยในสาขานั้นได้เกือบทั้งหมดเทียบเคียงการดูแลโดยโรงเรียนแพทย์ของมหาวิทยาลัย ครอบคลุมพื้นที่ระดับภาค หรือ กลุ่มเขต

ระดับ 2 เน้นรองรับการส่งต่อมีขีดความสามารถรองจากระดับ 1 ระดับ 3 เน้นการดูแลในจังหวัด ดังนั้น โรงพยาบาลประจำจังหวัดทุกจังหวัดจะถูกพัฒนาเป็นอย่างน้อย

ระดับ 3 ของศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูงทั้ง 4 สาขา เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนในจังหวัดมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน

2. การแบ่งเขตสุขภาพ ตามกระทรวงสาธารณสุข การจัดตั้งเขตสุขภาพถือกำเนิดใน พ.ศ. 2531 (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2562) เพื่อหวังจะให้เกิดการร่วมใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด คือ คน เงิน เครื่องมือแพทย์ ในการจัดสรรบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เป็นธรรม ใกล้เคียง และไร้รอยต่อแก่ประชาชน ทั้งยังถือเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากเป็นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่ภูมิภาค ขณะที่การกำกับดูแลเป็นหน้าที่ของส่วนกลาง บทบาทของผู้ให้บริการและผู้ควบคุมจึงแยกกันชัดเจน เขตสุขภาพมีทั้งหมด 13 เขต โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้ปรับเขตบริการในส่วนภูมิภาคให้สอดคล้องกับเขตบริการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ความคาดหวังของการจัดตั้งเขตสุขภาพ ซึ่งแต่ละเขตมีประชากรประมาณ 3 - 6 ล้านคนนี้ จึงเป็นทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในการกระจายและบริหารงบประมาณสู่สถานบริการ และเป็นทั้งการสร้างความร่วมมือในกลุ่มจังหวัดที่จะพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบสร้างเสริมสุขภาพ ระบบควบคุมป้องกันโรค และระบบยาและการคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้สะดวก ขณะที่สถานบริการก็ควบคุมค่าใช้จ่ายได้สำเร็จ การช่วยเหลือและวางยุทธศาสตร์ร่วมกันยังเป็นกลไกผลักดันให้โรงพยาบาลแต่ละแห่งมีความเป็นเลิศเฉพาะด้านอีกด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ป่วยมีผู้เชี่ยวชาญ ครบทุกสาขาในพื้นที่ใกล้เคียงต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2558) โดยเขตสุขภาพใน ภาคเหนือ ประกอบด้วย ภาคเหนือ และภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 3 เขต ได้แก่ เขตสุขภาพที่ 1, 2, และ 3

3. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นั้นเป็นการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัยโดยเน้นแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤต ต้องการความช่วยเหลือจาก

บุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้นการช่วยเหลือเพื่อป้องกันโรคและแก้ไข ปัญหาสุขภาพ ครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพ สูงสุดหลังการเจ็บป่วยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิต้องสามารถ ตอบสนองผู้ที่มีความจำเป็นได้อย่างทั่วถึง และให้บริการทั้งในสถานบริการ และในที่พักของประชาชน นอกจากนี้ยังต้องมีระบบการดูแลที่ต่อเนื่องและระบบการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานบริการ ในระดับเดียวกันและต่างระดับรวมทั้งมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน ได้แก่ การประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วยและผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัว จัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤตของผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไข ปัญหา อย่างทันท่วงที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง พัฒนา ศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ ผู้ดูแลให้สามารถดูแลตนเองและพึ่งพากันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนและชุมชน การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว (ชัชณะ มะกรสาร และคณะ, 2554)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

โถมฤทัย ทองนุช (2556) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ องค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล รัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ แผนกและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผล ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การรับรู้ บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพและด้านโครงสร้างและบรรยากาศ องค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ (2557) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ ต่างกัน พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ผู้ที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนผู้ที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2) บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร และบรรยากาศ
องค์การ 3 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสพ อินสุวรรณ (2557) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
อยู่ระดับปานกลาง การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับสูงและผลการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ
ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ และมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัย ข้อเสนอแนะควร
พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและความเสี่ยงภัยและจัด
สิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานความปลอดภัย

กিজา อ่วมแก้ว (2561) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน
ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสังวร
สุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวร
สุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย มีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุดิมา สุทธิประภา (2561) ทำการศึกษา บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน ผล
การศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
อยู่ในระดับปานกลาง 2) บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงานไม่มี
ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 3) บรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถทำนายความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิชัย คุณิพงษ์ และคณะ (2561) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ
องค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ชุมชนของจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุข
ในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีความฉลาดทาง

อารมณ์อยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาทได้ร้อยละ 25.1

ภนาร์ตน์ อวนพล (2564) ทำการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 บรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความรับผิดชอบ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติโครงสร้างองค์การ และมิติรางวัล มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 75.1 ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจากมิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานร้อยละ 25.4

เชษฐกิตติ์ บุญพิสิษฐโสธิน (2564) ทำการศึกษา บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 และสมรรถนะเชิงวิชาชีพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บรรยากาศองค์การในด้านมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น และมิติสนับสนุน ร้อยละ 39.3

ฐิตารีย์ ภูมิ่ง (2565) ทำการศึกษา บรรยากาศองค์การ ความเหนียวแน่นและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความเหนียวแน่น ทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมี 5 ปัจจัย ได้แก่ อายุงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสัมพันธ์สภาพมีผลเชิงบวก ส่วนการลดค่าความเป็นบุคคล และความเหนียวแน่นทางอารมณ์มีผลเชิงลบต่อการคงอยู่โดยรวมกันทำนายคะแนนการคงอยู่ได้ร้อยละ 36.0

2. วิจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินเนอเรนซ์

ปวรมนต์ ทศนอนันชัย (2557) ทำการศึกษา ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์วาย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์หรือนักวิชาการและพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์วาย วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์วาย ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาระสำคัญแล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อ และคำนวณค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบและนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์วาย ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น เข้าใจลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์วาย บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 2) ด้านการนิเทศและมอบหมายงาน เช่น ปลูกฝังค่านิยมและการเห็นคุณค่าในวิชาชีพ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้ผลตอบแทนอย่างรวดเร็ว จัดสวัสดิการให้ดึงดูดใจและ 4) ด้านการสื่อสาร เช่น จัดช่องทางการสื่อสารที่ง่าย ทันสมัย และตอบกลับอย่างรวดเร็ว

ปริญดา เนตรหาญ (2557) ทำการศึกษา ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ และเงินเนอเรนซ์วายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา (2557) ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการบริหารพยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายรุ่นอายุ โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรวิชาชีพ ชมรมพยาบาลเอกชนและสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอนการบริหารทางการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ในการบริหารพยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายรุ่นอายุโรงพยาบาลเอกชน มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะผู้นำ มี 3 ข้อย่อย

ได้แก่ คุณลักษณะประจำตัว ความฉลาดทางอารมณ์ และจริยธรรมผู้นำ 2) ด้านพฤติกรรมกรรมการนำ มี 2 ข้อย่อย ได้แก่ การสร้างทีมงาน และการสร้างแรงจูงใจ

สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรน่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรน่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับสูง 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรน่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สุนทร่า เชื้อบ้านเกาะ (2560) ทำการศึกษา องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาล วิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต บริการสุขภาพที่ 5 มีความแปรปรวนรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 54.77 มี 3 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด (ร้อยละ 29.76) มีตัวแปรบรรยาย 5 ตัวแปร 2) ด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน เป็น องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.61 มีตัวแปรบรรยาย 3 ตัวแปร และ 3) ด้านการ เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.40 มีตัวแปร บรรยาย 6 ตัวแปร

ภรณ์ทิพย์ คุณพูล (2562) ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหาร การพยาบาลเงินเนอเรน่วย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นวิจัยเชิงพรรณนา ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารทางการพยาบาลจำนวน 3 คน หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำนวน 1 คน นักวิชาการ อาจารย์สอนการบริหาร พยาบาล จำนวน 4 คน และพยาบาลเงินเนอเรน่วยจำนวน 6 คน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการ บริหารการพยาบาลกลุ่มเงินเนอเรน่วย ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์สาระสำคัญ แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของรายด้าน ย่อย ของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารพยาบาลเงินเนอเรน่วย และนำมาคำนวณ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 จัดทำเป็น แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบและนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารพยาบาล

เจเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย 8 ด้าน และมีข้อรายการย่อย จำนวน 78 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 21 ข้อ 2) ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการเสริมแรงบันดาลใจ จำนวน 12 ข้อ 4) ด้านการบริการ จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการพัฒนา จำนวน 11 ข้อ 6) ด้านการบริหารความขัดแย้ง จำนวน 4 ข้อ 7) ด้านการนิเทศ จำนวน 7 ข้อ และ 8) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 9 ข้อ

3. วิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบรรยากาศองค์การกับเจเนอเรชั่น

ปราณี มีหาญพงษ์ (2560) ทำการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 423 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ ร้อยละ 51

จันทนา ทองสุโขช (2565) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพตามเจเนอเรชั่นโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของพยาบาลทุกเจเนอเรชั่นอยู่ระดับมาก โดยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชั่นวาย และเจเนอเรชั่นซี 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล อยู่ระดับปานกลาง โดยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันสูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชั่นวาย และ เจเนอเรชั่นซี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ .01 โดยเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชั่นซีและเจเนอเรชั่นวาย

จากวรรณกรรมที่ทบทวน สรุปได้ว่าเจเนอเรชั่นของคนทำให้เกิดความแตกต่างในความภักดีต่อองค์กร ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม บรรยากาศองค์การในมิติต่าง ๆ ก็ส่งผลต่อการทำงานของคน ในแต่ละองค์การจะมีบรรยากาศองค์การของตนเป็นแบบฉบับ เช่น สไตล์การบริหารงาน ทักษะคติของผู้บริหาร ซึ่งจะ

รูปแบบที่ใช้กับบุคลากรทุกคน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาว่าบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชันโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่งซึ่งประกอบด้วยเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย จะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะมีประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานการพยาบาล ที่จะนำศักยภาพสูงสุดของพยาบาลทุกรุ่นมาใช้ เพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาลที่จะตอบสนองพันธกิจ เพื่อประโยชน์ของประชาชนต่อไป

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่ทุกองค์การให้ความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยตัวแปรที่ศึกษา คือบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลูสสิเออร์ (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) ตัวแปรตาม คือความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันของเซมเก, ไรเนส และฟิลลิปแซค (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) ประกอบด้วย 1) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (baby boomer) ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2489 ถึง พ.ศ. 2507 2) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2522 3) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย (generation Y) ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (cross sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่งโดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาทางด้านการพยาบาล ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาลประจำโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 2 แห่ง และมีพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก งานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม งานการพยาบาลผู้ป่วยออโรโธปิดิกส์ งานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ รวมทั้งสิ้น 10 งานการพยาบาล รวมเป็นประชากรพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 1,562 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาทางด้านการพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาลประจำโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria) ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในฝ่ายการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ดังนี้ 1) ผู้ที่ลาศึกษาต่อ 2) ผู้ที่มีตำแหน่งบริหารทางการพยาบาล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 318 คน และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Polit & Beck, 2008) ทำให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวน 350 คน

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

2.1 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพ แห่งที่ 1	902	202
โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพ แห่งที่ 2	660	148
รวม 2	1,562	350

2.2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเจนเนอเรชั่น รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละเจนเนอเรชั่น

แผนก	โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งที่ 1			โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งที่ 2		
	เจนเนอ		เจนเนอ	เจนเนอ		เจนเนอ
	เรชั่น	เจนเนอ	เจนเนอ	เรชั่น	เจนเนอ	เจนเนอ
	เบบี้บูม	เรชั่นเอ็กซ์	เรชั่นวาย	เบบี้บูม	เรชั่นเอ็กซ์	เรชั่นวาย
	เมอร์			เมอร์		
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	1	2	7	1	1	4
ผู้ป่วยนอก	2	11	1	1	10	1
ผู้ป่วยหนัก	2	18	19	1	13	16
ห้องผ่าตัดและวิสัญญี	1	9	10	-	7	8
อายุรกรรม	2	23	24	1	10	17
ศัลยกรรม	2	8	14	1	6	11
สูติ-นรีเวช	1	6	10	1	5	7
กุมารเวชกรรม	1	4	8	1	3	11
ออโรโธปิดิกส์	1	2	6	1	1	5
จักษุ โสต ศอ นาสิก	1	3	3	-	2	2
รวม	14	86	102	8	58	82
		202			148	

2.3 สุ่มเลือกพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเจนเนอเรชั่น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยจับฉลากจากรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบกำหนดตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง 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 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ไว้เป็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และใช้หลักการแปลคะแนนค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลแบบสอบถาม

การแปลผลคะแนนบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ดำเนินการโดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- 4.21 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยศึกษาความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถามของข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง มีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำนวน 1 ท่าน และ อาจารย์พยาบาลผู้มีประสบการณ์การสอนสาขาการบริหารทางการแพทย์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่เป็นการยอมรับกันโดยทั่วไป โดยพิจารณาความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่าง สาระคำถามกับ สาระของมิติที่วัด คำนิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบทฤษฎีของมิติที่วัด ถูเกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (index of congruence: IOC) โดยกำหนดให้ ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงถึงข้อคำถามหรือประเด็นที่จะทำการรวบรวมข้อมูลมีความตรง ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ได้ดัชนีความสอดคล้องมีค่า 0.66-1.0

2. การหาความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าความเที่ยงโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทั้ง 3 เจนเนอเรชั่น แล้วนำผลที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์ในการยอมรับว่าเป็นข้อคำถามที่ดี คือ มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.82

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย โดยข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม และผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ดำเนินการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง และได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพทั้ง 2 แห่ง ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการขออนุมัติการทำวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวรเลขที่ COA No.406/2022 IRB No.P2-2069/2565 วันที่รับรอง 22 กันยายน 2565 โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพทั้ง 2 แห่ง โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. มีเอกสารชี้แจงข้อมูล และคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย (participant information sheet) เพื่อชี้แจงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบว่า ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัย ทั้งนี้ผลของการตัดสินใจจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3. การป้องกันผลกระทบต่อบุคคล ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถาม โดยไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุลของผู้ตอบ

4. มีการปกปิดข้อมูล แบบสอบถามทุกฉบับบรรจุลงในซองเอกสารสีน้ำตาลและแยกซองตามหน่วยงานที่เก็บแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อ-สกุล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่หน้าซอง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่แบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย ถือเป็นกรปกปิดข้อมูลเป็นความลับ และไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้ พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดด้วยตนเองโดยจะมีกล่องรับแบบสอบถามคืนที่ฝ่ายการพยาบาล และผู้วิจัยมารับแบบสอบถามคืนจากกล่องรับแบบสอบถามที่ฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเอง

5. การป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล คำตอบที่ได้รับถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ แปลผลข้อมูลโดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล และแผนกหรือโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ รวมทั้งการรายงานผล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำหนังสือไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพทั้ง 2 แห่ง เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดของฝ่ายการพยาบาล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนา และปรับปรุงแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ประสานงานวิจัยนำเอกสารที่แยกซองแบบสอบถามตามหน่วยงานไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน ระยะเวลาเก็บข้อมูล 3 เดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ปิดผนึกแบบสอบถามก่อนการส่งคืนที่ฝ่ายการพยาบาล

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทุกฉบับ และทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องและลงรหัสแบบสอบถามเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ สถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้พรรณนา
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวมรายด้านและรายข้อ
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ 3 เจเนอเรชัน 7 ด้าน ด้วยสถิติอนุมาน (inferential statistics) โดยใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม จากการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติพาราเมตริก พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มที่นำมาวิเคราะห์ไม่เท่ากัน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 กลุ่มมีความเป็นอิสระต่อกัน และข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นมาตรวัดระดับอัตราส่วน ดังนั้นจึงใช้สถิติการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิตินอนพาราเมตริก Independent samples Kruskal-Wallis test ทำการทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (cross sectional survey) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง และเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำนวน 350 คน จากนั้นนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์และแปลผลด้วยสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	0.86
หญิง	347	99.14
อายุ (\bar{X} =39.13, S.D.=9.56)		
รุ่นอายุ		
59-60 ปี	22	6.29
44-58 ปี	144	41.14
23-43 ปี	184	52.57

รายการ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	336	96
ปริญญาโท	14	4
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม	77	22
งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม	42	12
งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช	30	8.57
งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	28	8
งานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ	11	3.14
งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	69	19.72
งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	16	4.57
งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	26	7.43
งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์	16	4.57
งานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัดและวิสัญญี	35	10
อายุงานเฉลี่ย (\bar{X} =15.77, S.D.=9.71)		
1-15 ปี	194	55.4
16-30 ปี	131	37.4
31-45 ปี	25	7.2

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (99.14%) อายุเฉลี่ย 39 ปี (S.D.=9.56) รุนอายุส่วนใหญ่ 23-43 ปี (52.57%) เกือบทั้งหมดจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (96.0 %) โดยแผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือแผนกงานอายุรกรรม (22.0%) แผนกที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือแผนกโสต ศอ นาสิก จักษุ คิดเป็นร้อยละ 3.14 อายุงานเฉลี่ย 15 ปี (S.D.=9.71) มากกว่าครึ่งมีอายุงาน 1-15 ปี (55.4 %)

**ส่วนที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอ
เรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง**

ระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น
โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ
บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ดังแสดงในตาราง 5-13

**ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของ
พยาบาลวิชาชีพในแต่ละเจนเนอเรชั่น จำแนกรายด้าน**

บรรยากาศองค์การ	เจนเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์ (n=22)	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (n=144)	เจนเนอเรชั่นวาย (n=184)
	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)	\bar{X} (S.D.)
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.36(0.56) มากที่สุด	4.36(0.58) มากที่สุด	4.20(0.62) มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.35(0.44) มากที่สุด	4.32(0.58) มากที่สุด	4.23(0.57) มากที่สุด
3. ด้านรางวัล	4.08(0.62) มาก	3.59(0.86) มาก	3.89(0.93) มาก
4. ด้านความอบอุ่น	4.18(0.53) มาก	4.14(0.62) มาก	4.07(0.62) มาก
5. ด้านการสนับสนุน	4.28(0.46) มากที่สุด	4.23(0.58) มากที่สุด	4.16(0.58) มาก
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี	4.25(0.49) มากที่สุด	4.12(0.68) มาก	3.81(0.72) มาก
7. ด้านความเสี่ยง	4.20(0.55) มากที่สุด	4.14(0.63) มาก	3.97(0.64) มาก
ภาพรวม	4.24(0.44) มากที่สุด	4.18(0.53) มาก	4.05(0.54) มาก

จากตาราง 5 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ในภาพรวมจำแนกตามเจนเนอเรชั่น พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.24, S.D.=0.44) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอกซ์และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.18, S.D.= 0.53, \bar{X} =4.05, S.D.=0.54 ตามลำดับ)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมรายด้าน (n=350)

รายการประเมิน	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.28	มากที่สุด
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.27	มากที่สุด
3. ด้านรางวัล	3.93	มาก
4. ด้านความอบอุ่น	4.11	มาก
5. ด้านการสนับสนุน	4.21	มาก
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี	3.96	มาก
7. ด้านความเสี่ยง	4.06	มาก
รวม	4.12	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.12, S.D=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.28, S.D.=0.60)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ (n=350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชัดเจน	4.36	0.64	มากที่สุด
2. มีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	4.29	0.7	มากที่สุด
3. มีแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ชัดเจน	4.36	0.7	มากที่สุด
4. มีขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.69	มากที่สุด
5. มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.75	มาก
6. มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติงาน	4.17	0.77	มาก
รวม	4.28	0.6	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอชั่น ด้านโครงสร้างองค์การในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชัดเจน ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.77)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความ
 รับผิดชอบ (n=350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.28	0.69	มากที่สุด
2. สามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.23	0.72	มากที่สุด
3. มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.29	0.66	มากที่สุด
4. เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขเบื้องต้น ได้ด้วยตนเอง	4.23	0.64	มากที่สุด
5. สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้ตามข้อกำหนดของกฎหมายวิชาชีพ อย่างถูกต้อง	4.32	0.62	มากที่สุด
รวม	4.27	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาราย
 ชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านรางวัล
(n=350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีการให้รางวัลกับพยาบาลวิชาชีพทุกคนอย่างยุติธรรม	3.94	0.95	มาก
2. มีระบบการให้ค่าตอบแทนกับพยาบาลวิชาชีพทุกคนอย่างยุติธรรม	3.89	1.07	มาก
3. ได้รับจัดสรรสวัสดิการอย่างเสมอภาค	3.93	0.99	มาก
4. ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	4.03	0.89	มาก
5. มีนโยบายการให้รางวัลที่ชัดเจน	3.83	1.01	มาก
6. มีการลงโทษอย่างยุติธรรม	3.91	0.93	มาก
7. ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในองค์การ	3.95	1.00	มาก
รวม	3.93	0.89	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านรางวัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น
(n=350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานในองค์การ	3.95	0.81	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับจากคนในองค์การ	4.13	0.65	มาก
3. การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา	4.25	0.64	มากที่สุด
4. เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนในการแก้ปัญหาจนสำเร็จ	4.05	0.81	มาก
5. ท่านได้รับความร่วมมือจากคนในองค์การในการทำงาน	4.15	0.65	มาก
รวม	4.11	0.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านความอบอุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานในองค์การ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.81)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน (n = 350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน	4.20	0.68	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.19	0.64	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ทำงาน	4.16	0.66	มาก
4. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการทำงาน	4.22	0.62	มากที่สุด
5. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	4.26	0.62	มากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของงาน	4.15	0.74	มาก
รวม	4.20	0.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านการสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.74)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (n=350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.15	0.73	มาก
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันคุณภาพขององค์การ	3.94	0.76	มาก
3. การที่องค์การของท่านเจริญก้าวหน้าท่านจะได้รับความก้าวหน้า	3.97	0.8	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ	3.73	0.91	มาก
5. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การของท่าน	4.03	0.79	มาก
รวม	3.96	0.71	มาก

จากตาราง 12 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยง (n=350)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์การมีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง	4.17	0.67	มาก
2. องค์การยอมรับความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	4.04	0.74	มาก
3. องค์การมีการจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.08	0.69	มาก
4. องค์การมีการจัดสรรงบประมาณในการดูแลความปลอดภัยให้กับบุคลากร	3.9	0.81	มาก
5. องค์การมีการเตรียมการระบบการเตือนภัยและภัยพิบัติ เช่น เพลิงไหม้ โรคระบาดและน้ำท่วม เป็นต้น	4.11	0.71	มาก
รวม	4.06	0.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่าง เจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ด้านความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่าง เจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่าง เจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติ Independent samples Kruskal-Wallis test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่าง เจนเนอเรชั่น ด้วยสถิติ Independent samples Kruskal-Wallis test จำแนกรายด้านและโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	เจนเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D	Sig	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.36	0.56	.048*	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.36	0.58		
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.20	0.62		
2. ด้านความรับผิดชอบ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.35	0.44	0.196	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.32	0.58		
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.23	0.57		
3. ด้านรางวัล	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.08	0.62	0.709	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	3.95	0.86		
	เจนเนอเรชั่นวาย	3.89	0.93		
4. ด้านความอบอุ่น	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.18	0.53	0.344	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.14	0.62		
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.07	0.62		
5. ด้านการสนับสนุน	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.28	0.46	0.613	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.23	0.58		
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.16	0.58		
6. ด้านเอกลักษณ์ของ องค์การและความ จงรักภักดี	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.25	0.49	.000*	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.12	0.68		.010*
	เจนเนอเรชั่นวาย	3.81	0.72		

บรรยากาสองค์การ	เงินออเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D	Sig
7. ด้านความเสี่ยง	เงินออเรชั่นเบป็ูมเมอร์	4.2	0.55	.023*
	เงินออเรชั่นเอ็กซ์	4.14	0.63	
	เงินออเรชั่นวาย	3.97	0.64	
รวม	เงินออเรชั่นเบป็ูมเมอร์	4.24	0.4	.048*
	เงินออเรชั่นเอ็กซ์	4.18	0.5	
	เงินออเรชั่นวาย	4.05	0.5	

จากตาราง 14 พบว่า บรรยากาสองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินออเรชั่น ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความเสี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Independent samples Kruskal-Wallis test โดยภาพรวมจำแนกตามเงินออเรชั่น

บรรยากาสองค์การ	เงินออเรชั่น	\bar{X}	เงินออเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ		
			เงินออเรชั่นเบป็ูมเมอร์	เงินออเรชั่นเอ็กซ์	เงินออเรชั่นวาย
1.ด้านโครงสร้างองค์การ	เงินออเรชั่นเบป็ูมเมอร์	4.36			
	เงินออเรชั่นเอ็กซ์	4.36			.048
	เงินออเรชั่นวาย	4.2			
2. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี	เงินออเรชั่นเบป็ูมเมอร์	4.25			.000*
	เงินออเรชั่นเอ็กซ์	4.12			.010*
	เงินออเรชั่นวาย	3.81			
3. ด้านวิชาชีพ	เงินออเรชั่นเบป็ูมเมอร์	4.2			
	เงินออเรชั่นเอ็กซ์	4.14			.023*
	เงินออเรชั่นวาย	3.97			

บรรยากาองค์การ	เงินเนอเรชั่น	\bar{X}	เงินเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ		
			เงินเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์	เงินเนอเรชั่น เอ็กซ์	เงินเนอเรชั่น วาย
	เงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.24			
รวม	เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.18			.048*
	เงินเนอเรชั่นวาย	4.05			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ independent samples Kruskal-Wallis test จำแนกตามเงินเนอเรชั่น ค่าเฉลี่ยบรรยากาองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินเนอเรชั่นโดยภาพรวม พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอกซ์มีความแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอกซ์และพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย มีความคาดหวังแตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความเสี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายมีความคาดหวังแตกต่างกัน ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (cross sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง และเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำนวน 350 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน ดังนี้ 1) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล 2) เลือกพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเจนเนอเรชั่นของแต่ละโรงพยาบาลในชั้นตอนที่ 1 ใช้หลักสัดส่วนต่อจำนวนประชากรจำแนกตามสัดส่วนของประชากรแต่ละโรงพยาบาลตามจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละแผนก 3) สุ่มเลือกพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเจนเนอเรชั่น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยจับฉลากแบบไม่แทนที่จากรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 39 ข้อ โดยผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและหาคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (index of congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหามีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ และการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (cronbach's alpha coefficients) ได้ค่าความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน มาในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ 3 เจนเนอเรชั่น 7 ด้าน ด้วยสถิติอนุมาน (inferential statistics) โดยใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม จากการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติพารามेटริก พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มที่นำมาวิเคราะห์ไม่เท่ากัน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 กลุ่มมีความเป็นอิสระต่อกัน และข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นมาตรวัดระดับอัตราส่วน ดังนั้นจึงใช้สถิติการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิตินอนพารามेटริก Independent samples Kruskal-Wallis test ทำการทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.14 อายุ น้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี อายุเฉลี่ย 39 ปี (S.D.= 9.56) รุ่นอายุส่วนใหญ่ 23-43 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.57 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.00 โดยแผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือแผนกงานอายุรกรรมคิดเป็นร้อยละ 22.00 แผนกที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุดแผนกคือโสต ศอ นาสิก จักษุ คิดเป็นร้อยละ 3.10 อายุงานน้อยที่สุด 1 ปี อายุงานมากที่สุด 39 ปี อายุงานเฉลี่ย 15 ปี (S.D.=9.71) ช่วงอายุงานส่วนใหญ่ 1-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.40
2. บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยทั้งหมด 7 ด้าน ในภาพรวมพบว่า มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.11, S.D.=0.53) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีบรรยากาศตามความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} =4.28, S.D.= 0.60 และ \bar{X} =4.28, S.D.= 0.57 ตามลำดับ) ส่วนด้านรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.93, S.D.=0.89)
3. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับ

พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ($p < 0.05$) และพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์กับพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ($p < 0.01$) เมื่อแยกบรรยากาศองค์การรายด้าน พบว่า

3.1 บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย แตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี และด้านความเสี่ยง ที่ระดับนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเงินเนอเรชั่นวาย แตกต่างกันในด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี ที่ระดับนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

3.2 บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย ที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความอบอุ่น และด้านการสนับสนุน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

การศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การและลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมบุคลากรในองค์การซึ่งเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะชี้เฉพาะขององค์การที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) ประกอบกับบรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่บุคลากรขององค์การนั้นตระหนักและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะการดำเนินงานภายในองค์การให้เกิดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (Lussier, 2019) ความพึงพอใจของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้เร็วขึ้น (Slocum, & Helliegal, 2011) ดังนั้นบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินเนอเรชั่นจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิจจา อ่วมแก้ว (2561) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย พบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ

องค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.60$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างองค์การเป็นระดับของการควบคุมสมาชิก มีโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จำนวนของกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์การให้มีความชัดเจน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Lussier, 2019) ประกอบกับโครงสร้างองค์การสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าบุคลากรได้ถูกจัดระบบไว้เป็นอย่างดี มีคำจำกัดความอย่างชัดเจนของบทบาทความรับผิดชอบ ความเป็นโครงสร้างจะสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าจะงานได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน และจะต่ำเมื่อบุคลากรสับสนว่าใครทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงโครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) สอดคล้องกับนิซัพพัตน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเจนเนอเรชั่นกับความผูกพันขององค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ และมาลีณี ศรีไมตรี (2558) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ จึงเป็นเหตุให้ บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.28$ $S.D = 0.57$) เท่ากันกับด้านโครงสร้างองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรับผิดชอบเป็นระดับของการควบคุมในงานของตนเองในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนในองค์การ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม (Lussier, 2019) ประกอบกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นเจ้าของของตนเอง และไม่ต้องการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ความรู้สึกของการมีความรับผิดชอบสูงหมายความว่า บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่ำชี้ให้เห็นว่า ความเสี่ยงและการทดสอบวิธีการใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) สอดคล้องกับพรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2554) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม

สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีพบว่าบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นเหตุให้ บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันกับด้านโครงสร้างองค์การ

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสอง ($\bar{X}=4.20$, $S.D=0.57$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน เป็นระดับของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นและการได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีประสบการณ์การได้รับความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Lussier, 2019) ประกอบกับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มทำงาน การสนับสนุนสูง เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีการปฏิบัติงานดี และรู้สึกที่สามารถขอความช่วยเหลือ โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) จึงเป็นเหตุให้บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2554) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและ มาลินี ศรีไมตรี (2558) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่น โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสาม ($\bar{X}=4.11$, $S.D=0.62$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น เป็นระดับของความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำมีการสนับสนุนและมีการให้กำลังใจ ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายใน การยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน (Lussier, 2019) โดยความอบอุ่นมีความสำคัญทางด้านการให้รางวัลแทนการลงโทษในการทำงาน ความอบอุ่นในองค์การจะช่วยลดความกังวล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ผู้ปฏิบัติงานต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ปฏิบัติงานใหม่ การบังคับบัญชาที่ไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากร จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในระยะยาว (Litwin & Stringer, 1968)

สอดคล้องกับพรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2554) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นจากเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นเหตุให้บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอร์เรชั่น ด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับมาก

2. การอภิปรายผลเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอร์เรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอร์เรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เกือบอมและใช้เท่าที่มี เลือกรับงานที่ชอบ รักอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์ แหวกกรอบ (สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2562) และ มีอุปนิสัย ชอบเสียง ชอบความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรใหม่ ๆ สนใจเทคโนโลยี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี พึ่งพาความรู้และความสามารถของตนเอง (สุริพร แชนหนึ่ง และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2561) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวาย เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเต็มใจในการทำงาน สนใจการเรียนรู้ มีทักษะด้านเทคโนโลยีและกีฬา มองโลกในแง่ดี ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ชอบทำงานเป็นกลุ่มและอิสระ ไม่ชอบการผูกมัด มีความทะเยอทะยานความคาดหวังที่จะได้รับการตอบรับอยู่ตลอดเวลา ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้แนวทางหรือวิธีการที่จะไปสู่สิ่งที่ต้องการ ค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบุคคลรุ่นนี้คือมองงานในองค์การที่มั่นคง ต้องการรายได้สูงต้องการความก้าวหน้าเร็ว และต้องการการตอบแทนเป็นรางวัล (Zemke, Raines & Filipczak , 2000 อ้างถึงใน กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับนิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเจนเนอร์เรชั่นกับความผูกพันองค์การพบว่า ปัจจัยบรรยากาศทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ เจนเนอร์เรชั่นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ขณะที่เจนเนอร์เรชั่นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และ มาลินี ศรีไมตรี (2558) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้าน โครงสร้างองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีขององค์กรได้ โดยที่เงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าเงินเนอเรชั่นวาย จึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอกซ์กับเงินเนอเรชั่นวายมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังด้านโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิสระทางความคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานต้องการความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งตอบแทนที่ได้รับกับความมุ่งมั่นในการทำงาน มองหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับครอบครัว มีจริยธรรมในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบความอิสระและท้าทาย ต้องการความก้าวหน้าเร็ว ไม่ชอบการผูกมัด ทำทนายกฎระเบียบ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ ไม่ค่อยวางแผนระยะยาว หรือไม่คำนึงถึงอนาคตมากนัก (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) สอดคล้องกับ ปริญดา เนตรหาญ (2557) ที่ศึกษา ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกัน ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเงินเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิสระทางความคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานต้องการความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งตอบแทนที่ได้รับกับความมุ่งมั่นในการทำงาน มองหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับครอบครัว มีจริยธรรมในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาพร้อมเทคโนโลยี

ทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมานิสันขึ้น ชอบการคัดลอกและเปลี่ยนงานบ่อย กลุ่มบุคคลเจนเนอเรชันนี้ไม่ชอบชนชั้น ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและการใช้ชีวิต โดยชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้างานหรือผู้นำอย่างเดียวและการบังคับบัญชาจากพ่อแม่ (สรรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2562) สอดคล้องกับ ประสพอินสุวรรณ (2557) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับสูงและผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ และมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัย ข้อเสนอแนะควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและความเสี่ยงภัยและจัดสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานความปลอดภัย ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังด้านเอกลักษณ์องค์การและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เป็นกลุ่มบุคคลที่เคารพในกฎเกณฑ์ ทำงานเป็นระบบไม่ชอบกิจกรรมที่ยุกยักหรือซับซ้อน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และจงรักภักดีต่อองค์การสูง ส่วนเจนเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบความอิสระและท้าทาย ต้องการความก้าวหน้าเร็ว ไม่ชอบการผูกมัด ท้าทายกฎระเบียบ มีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำ (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) สอดคล้องกับปราณี มีหาญพงษ์ (2560) ที่ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายอยู่ในระดับปานกลาง และจันทนา ทองสุโกโชค (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพตามเจนเนอเรชันโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ .01 โดยเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชันซีและเจนเนอเรชันวาย

ในการเปรียบเทียบบรรยากาศตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความรับผิดชอบต่อที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อ สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นเจ้านายของตนเอง และไม่ต้องมีการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ความรู้สึกของการมีความรับผิดชอบต่อสูงหมายความว่าบุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) สอดคล้องกับ ลูสซีเออร์ (Lussier, 2019) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อเป็นระดับของการควบคุมในงานของตนเอง ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถแต่ละคนในองค์การ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2554) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ บรรยากาศองค์การ มิติความรับผิดชอบต่อ และมิติความอบอุ่น การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร และด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีได้ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย จึงมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความรับผิดชอบต่อที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านรางวัลที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บรรยากาศองค์การด้านรางวัลเป็นระดับของการได้รับรางวัลจากการทำงาน การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และเป็นการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสมในองค์การ (Lussier, 2019)การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วย และการไม่เห็นด้วย เน้นความสำคัญของการให้รางวัลแทนการลงโทษ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ทางด้านความสำเร็จความผูกพันจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน รวมทั้งแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงาน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Litwin, & Stringer, 1968 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2556) สอดคล้องกับ ปวรมนต์ ทัศนอนันชัย (2557) ที่ศึกษา ลักษณะการบริหาร พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น เข้าใจลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านการนิเทศและมอบหมายงาน เช่น

ปลูกฝังค่านิยมและการเห็นคุณค่าในวิชาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้ผลตอบแทนอย่างรวดเร็ว จัดสวัสดิการให้ดึงดูดใจและด้านการสื่อสาร เช่น จัดช่องทางการสื่อสารที่ง่าย ทันสมัย และตอบกลับอย่างรวดเร็ว ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย จึงบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านรางวัลที่ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้บรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความอบอุ่นไม่แตกต่างกันในบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นเป็นระดับของความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำมีการสนับสนุนและมีการให้กำลังใจความรู้สึกที่เป็นมิตรภายใน การยอมรับ ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน (Lussier, 2019) การรับรู้ของบุคลากรในองค์การ เกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์การ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา (Kelly, 1980) สอดคล้อง กับปารีชาติ เยพิทักษ์ (2561) ที่ศึกษา ปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานพบว่า ความผาสุกในองค์การ หมายถึง ความสุขที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจซึ่ง ทำให้เกิดความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของคนในทุกระดับ ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ ความผาสุกขององค์การมีองค์ประกอบ คือ ความร่วมมือร่วมใจ บรรยากาศในการทำงานที่มีความสามัคคี การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานในปัจจุบัน ทั้งในด้านรายได้และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ ความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่คาดหวังและเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ ที่ได้รับทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในทุกระดับทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย จึงมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความอบอุ่นที่ไม่แตกต่างกัน

ในการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังด้านการสนับสนุนที่ไม่แตกต่าง ในบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนเป็นระดับของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นและการได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มิประสบการณการได้รับความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Lussier, 2019) และสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มทำงาน การสนับสนุนสูง เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีการปฏิบัติงานดี และพวกเขารู้สึกว่าสามารถขอความช่วยเหลือโดยเฉพาะจากเจ้าได้ เมื่อพวกเขาที่มีความต้องการการสนับสนุนต่ำ

เมื่อบุคลากรรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว มิติใหม่ของบรรยากาศองค์การมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในรูปแบบการทำธุรกิจ ในปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรมีจำกัดมาก และเงินรางวัลมาจากการทำงานของทีม (Stringer, 2002 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) สอดคล้องกับ ปราณี มีหาญพงษ์ (2560) ที่ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางตรง ต่อบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านบรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และโมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยใน โดยให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การ ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังด้านการสนับสนุนที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สถานบริการสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลศูนย์ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารระดับสูงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี และด้านความเสี่ยงที่แตกต่างกันให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพแต่ละเจนเนอเรชัน อันจะส่งผลดีต่อทุกส่วนงานขององค์การและสำคัญอย่างยิ่งจะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในกลุ่มเจนเนอเรชันซี ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในสถานบริการสาธารณสุข ซึ่งในอนาคตจะมีพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันซี เข้ามาปฏิบัติงานจำนวนมากขึ้น และคุณลักษณะของเจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน อาจมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังที่แตกต่างกัน

2.2 ควรขยายพื้นที่ในการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์เขตอื่น ๆ โรงพยาบาลศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูงและโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
เป็นต้น





บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2563). *Gen Y/Gen Me ประชากรกลุ่มใหญ่ในโลกยุคดิจิทัล*. สืบค้น 12 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=2293>
- กัญญา ประจุศิลป์. (2561). *การจัดการทางการแพทย์และภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). *พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*, 2(1), 15-27.
- กิจจา อ่วมแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 12(2), 128-139.
- จรรยา สันตยากร. (2556). *พฤติกรรมองค์กรทางการแพทย์*. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย.
- จันทนา ทองสุโกช. (2565). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพตามเจเนอเรชัน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. *วารสารพยาบาลสภากาชาดไทย*, 15(3), 151-167.
- โถมฤทัย ทองนุช. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2556). *ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ปัตตานี: สถาบันเพื่อการศึกษาทางวิชาการ.
- ชุติมา สุทธิประภา. (2561). บรรยากาศองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*, 67(4), 25-33.
- ชูขณะ มะกรสาร, ศิวพร สังรวม และสินีนานู อินบุรี. (2554), *ระบบบริการทางการแพทย์*. สืบค้น 21 มีนาคม 2564, จาก https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/report8_3.

- เชษฐกิตต์ บุนพลสิขุโสธิน. (2564). บรรยายาคองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 441-449.
- ฐิตารีย์ ภูซัง. (2565). บรรยายาคองค์การความเหนื่อยล้าและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี*, 5(2), 79-91.
- คุณิย์ ยศทอง. (2562). ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและแนวทางการแก้ไข: การจัดการปัจจัยระดับบุคคล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 20(38), 134-143.
- ธ สุนทรายุทธ. (2556). *ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยายาคองค์การและเงินเนอเรชั่นกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- เบญจวรรณ แว่นแก้ว อารี ชิวเกษมสุข และ นวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา. (2561). การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลเงินเนอเรชั่นวัยที่จบใหม่โรงพยาบาลวชิรพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(ฉบับพิเศษ), 392-402.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2556). บรรยายาคองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 35-42.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). บรรยายาคองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา*, 20(1), 55-66.
- ปราณี มีหาญพงษ์. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 27(3), 146-162.
- ปริญดา เนตรหาญ. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 320-330.

- ปวรมนต์ ทศอนันชัย. (2557). ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 63(4), 42-48.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2561). ปราบปรามการฉ้อโกงขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน: การศึกษาทฤษฎีและฐานราก. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1), 633-644.
- พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน. (2554). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิจัย มข*, 16(5), 551-562.
- พสุ เดชะรินทร์. (2554). การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. ใน *เอกสารประกอบ คำบรรยาย PMQA*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- ภนาร์ตน์ อวนพล. (2564). คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัย และพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 450-457.
- ภรทิพย์ คุณพูล. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยผู้ป่วยในการบริหารพยาบาลกลุ่มงานวัย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(1), 172-180.
- มาลิณี ศรีไมตรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์การ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของคณาจารย์ต่างเจนเนอเรชั่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 7(ฉบับพิเศษ), 146-162.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2558). *Generation Y ยังร้ายอยู่*. กรุงเทพฯ: ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ.
- วัชรพร ดวงแก้ว. (2566). การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลลำพูน. *วารสารโรงพยาบาลแพร่*, 31(1), 1-15.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2565). *สุขภาพคนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *นโยบายและแผน*. สืบค้น 24 เมษายน 2564, จาก <https://spd.moph.go.th/kpi-template-2562/>.

สภาการพยาบาล. (2565). *แผนกลยุทธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2565 – 2569*.

กรุงเทพฯ: สื่อตะวันออก.

สมนันทน์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 237-252.

สรพรเพชญ์ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2562). *สแกนนิสัยคน4เจนเนอเรชั่นแม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้*.

สืบค้น 21 มีนาคม 2564, จาก <https://www.sanook.com/campus/1371352/>.

สิรินทิพย์ วิจิตกุลธนา. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการบริหารพยาบาลวิชาชีพที่มีความหลากหลายรุ่นอายุ โรงพยาบาลเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนทรหา เชื้อบ้านเกาะ. (2560). องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(ฉบับพิเศษ), 155-162.

สุวีรพร แซ่หนึ่ง และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2561). *การบริหารพยาบาลรุ่นอายุแซดในทีมการพยาบาล: ประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิชัย คุณิพงษ์ และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาท. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 11(1), 66-80.

อุทิส ศิริวรรณ. (2559). จริต 6 กับคนเจนวาย: เปรียบเทียบคน 14 อารมณ์กับคน 3 ยุค.

วารสาร ทางเดิน, 41(174), 34-44.

Armstrong, M. (2007). *A handbook of human resource management practice* (10nd ed). Great Britain: Cambridge University Press.

Brown, W.B, & Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley, & Sons, Inc.

Campbell, S. L., Fowles, E., & Weber, B. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 21, 564-571.

Dessler, G. (1976). *Organization and Management: A Contingency Approach* Englewood. New Jersey: Prentice-Hall.

- Dubrin, A.J. (2006). *Foundations of Organizational Behavior*. USA: Prentice-Hall.
- Duchscher, B., Leanne, S., & Cowin, L. (2004). The experience of marginalization in new nursing graduates. *Nursing Outlook*, 52(6), 289-296.
- Forehand, G.A., & Gilmer, B. V. (1964). Environment variation in studies of organization behavior. *Psychology Bulletin*, 62(14), 361 – 382.
- Gibson, J.L. (1991). *Organizations: structure process behavior* (7nded). Homewood: Irwin, inc.
- Gibson, L. J., Lvankevich, M.J., Donnelly, H.J., & Konopaske, R. (2012). *Organization, Behavior, Structure, Process* (14nd ed). McGraw-Hill Irwin.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1968). *The Organizational Climate of School*. Chicago: University of Chicago.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). Organization Climate: Measure, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 251 – 277.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois: Irwin, inc.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw- Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (2002). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University Press.
- Lussier, R.N. (2019). *Human Relations in organizations: Applications and Skill Building*. (11nd ed). United State of America: McGraw – Hill Book.
- Luthans, F., Norman, M.S., Avolio, J. B., & Avey, B.A. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 29, 219–238.
- Luthans, F. (2019). *Influence of Organization Climate & Psychological Capital(PSYCAP) toward Innovation Behavior in Private Sector of Malaysia*. New York: McGraw-Hill Book.
- Madhukar, V. (2017). Organization Climate: A conceptual Perspective. *International Journal of Management and Business*, 7(8), 275 – 293.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (2010). *Organization Behavior: Managing People and Organization* (9nd ed.). New York: Houghton Muffing.

- Polit, F.D., & Beck, C.T. (2008). *Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice* (7th ed.). New York: Aptara.
- Sharma, P., & Pandit, R. (2021). Workplace Expectations of Different Generation-A review of Literature. *Wesleyan Journal of Research*, 14(30), 81 – 89.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effective: A Behavioral View*. Santa Monica Calif: Goodyear Publishing.
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1983). *Motivation & Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Stringer, R.A. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tyagi, P.K. (1982). Perceived Organizational Climate and the Process of Salesperson Motivation. *Journal of Marketing Research*, 19(2), 240 – 254.
- Weingarten, R.M. (2009). Four generations, one workplace: A Gen XY staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing*, 35(1), 27- 30.
- World Health Organization. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak. Retrieved March, 24 2022 form. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.
- Zemke, R., Raines, C.,& Filipczak, B. (2000). *Generation at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York: Amacon.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพระนคร

ภาคผนวก ก สำเนาหลักฐานประกอบโครงการวิจัย



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

บว. 11(2-1) ป.โท

แบบอนุมัติผลการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท (สำหรับนิสิตรหัส 54 เป็นต้นไป)

คณะกรรมการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์ ของ

(นาย, นาง, นางสาว)...นางสาวพรณิภา จำรูญ.....รหัสประจำตัว.....62061382.....

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร...พจนานุกรมศาสตร์มหาบัณฑิต..... แผน ก แบบ ก 1 แผน ก แบบ ก 2

สาขาวิชา...การบริหารทางการพยาบาล..... คณะ.....พจนานุกรมศาสตร์

ได้พิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว

อนุมัติ

เห็นสมควรปรับปรุง ดังนี้

เพิ่มหัวข้อ วิเคราะห์จุดเด่นของงานของพี่สาว Generation 4 พี่สาวที่
เขียนบทวิทยานิพนธ์นี้ มีทิศทางที่สอดคล้องกัน ยกย่อง พี่สาวที่เขียน
บทนี้ แบบสั้นๆ ให้เป็นไปตามกรอบแนวคิด ที่กำหนดในเกณฑ์การให้คะแนน

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

(ลงนาม)..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนชาติ วรรณพรศิริ)

(ลงนาม)..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร)

(ลงนาม)..... กรรมการ
(ดร.รุ่งทิพา บุญประคม)

(ลงนาม)..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์)

หมายเหตุ โครงร่างวิทยานิพนธ์ที่อนุมัติเรียบร้อยแล้วนิสิตต้องนำเสนอบัณฑิตวิทยาลัยไว้เป็นหลักฐาน จำนวน 2 เล่ม



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง อนุมัติให้นิติระดับปริญญาโทดำเนินการทำวิจัย
ครั้งที่ ๑๑๕/๒๕๖๖

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ นางสาวพรรณนิภา จำรุง รหัสนักศึกษา ๖๒๐๖๑๓๘๒ นิติระดับปริญญาโท
หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดำเนินการทำวิจัย
ตามโครงร่างวิทยานิพนธ์ที่เสนอ

เรื่อง ภาษาไทย “ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชันต่อบรรยากาศองค์การ
โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งชาติ”
ภาษาอังกฤษ “THE EXPECTATION OF PROFESSIONAL NURSES WITHIN DIFFERENT
GENERATION ON ORGANIZATION CLIMATE IN TERTIARY HOSPITAL,
A HEALTH AREA”
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

NS TS

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์
ระดับปริญญาโท

.....

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเป็นไปตามข้อ ๒๗ (๒) (ก) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.๒๕๕๙

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๓๓ บัณฑิตวิทยาลัย จึงแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรรณนิภา จำรูญ รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๓๘๒ สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส | พงศ์รังสรรค์ | ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา | สันตยากร | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |

ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง แนวปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีสว่าง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

มอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

พรพนนิภา จำรูญ

ได้เข้าร่วมโครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

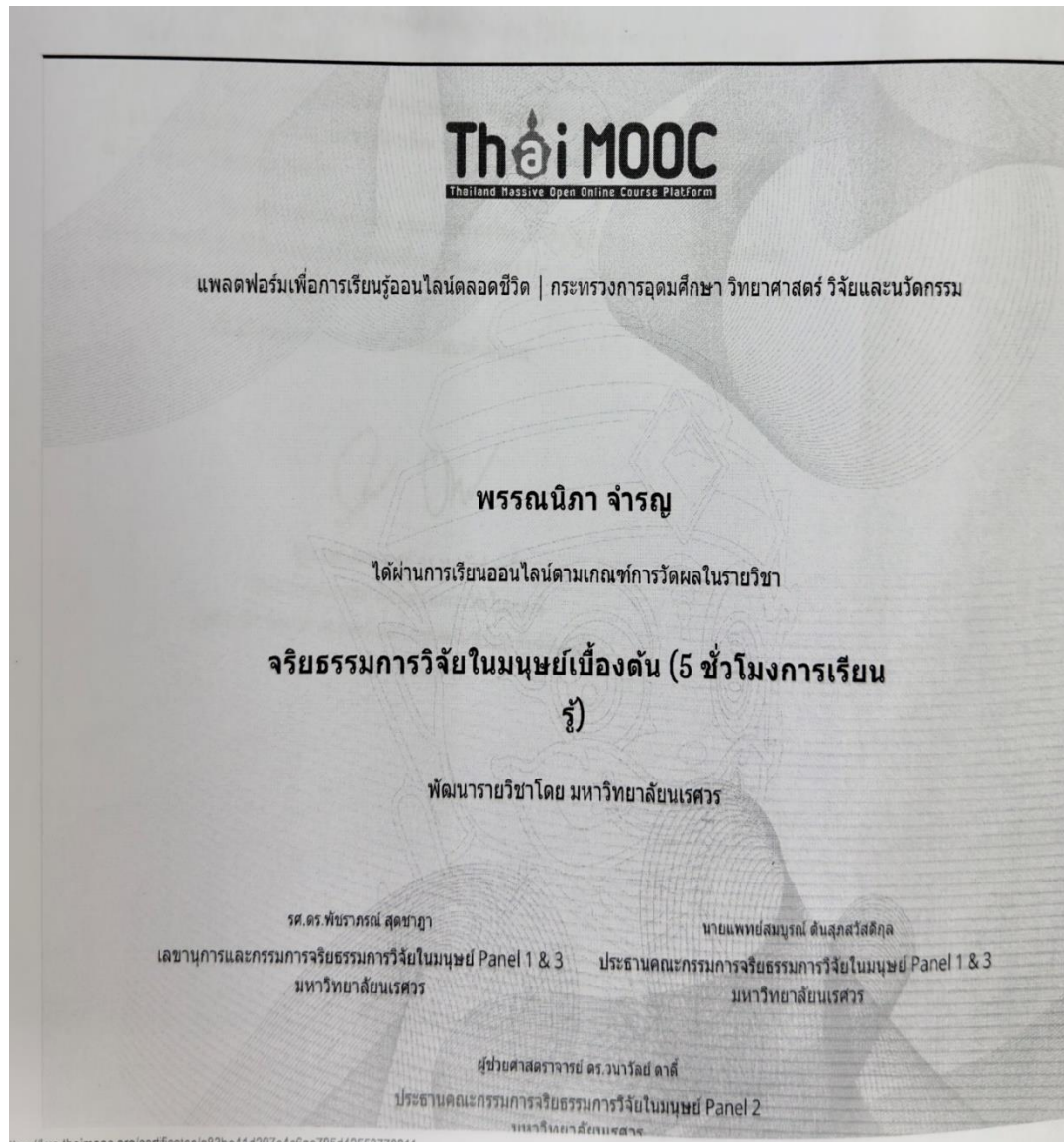
วันพฤหัสบดีที่ 22 สิงหาคม 2562

ณ ห้อง ๑๑๕ มีมรรคา 301 อาคารเอกาทศรถ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีสว่าง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์





COA No. 406/2022
IRB No. P2-0269/2565



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8721

หนังสือรับรองโครงการวิจัยครั้งแรก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชันต่อบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพรรณนิภา จำรูญ

สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์

วิธีทบทวน : การพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited Review)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. IF 01 Non-intervention Study เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 16 กันยายน 2565
2. IF 02 Conflict of Interest and Funding Form เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 สิงหาคม 2565
3. IF 03 (สำหรับอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีขึ้นไป) เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 16 กันยายน 2565
4. IF 04 (สำหรับอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีขึ้นไป) เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 สิงหาคม 2565
5. IF 05 ประวัติผู้วิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 สิงหาคม 2565
6. IF 06 งบประมาณ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 สิงหาคม 2565
7. Full Proposal Research เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 สิงหาคม 2565
8. เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 11 สิงหาคม 2565

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาวลัย คาคี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 22 กันยายน 2565

วันหมดอายุ : 22 กันยายน 2566

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

COA No. 406/2022
IRB No. P2-0269/2565



AF 14/6.0

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8642

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความปลอดภัยของยาบาลวิชาติพาดำเนินงานเนอรัลชั่นตอนบรรยายต่อองค์การโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวพรรณนิภา จ่างฤกษ์

สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์

วิธีทบทวน : การพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited Review)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากทำในโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

1. PF 01 Submission for Post Approval Report เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 08 กันยายน 2566

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนาวลัย์ ตาดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง : 22 กันยายน 2565

วันหมดอายุ : 22 กันยายน 2566

วันที่รับรองต่อเนื่องครั้งที่ 1 : 22 กันยายน 2566

วันที่หมดอายุการรับรองครั้งที่ 1 : 22 กันยายน 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร โบยยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกมาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน 1 เดือน ก่อนใบรับรองหมดอายุ
6. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรองก่อนหน้านี้ (COA No. 406/2022)

* รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่อยู่ในที่ประชุมวันที่รับรองโครงการวิจัยได้แนบมาด้วย (หากร้องขอล่วงหน้า) เอกสารที่รับรองทั้งหมดจะถูกส่งไปยังผู้วิจัยหลัก





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการวิจัยและนวัตกรรม งานจัดการมาตรฐานและเครือข่าย โทร.8642

ที่ อว 0603.01.13(1)/NU-IRB 2538

วันที่ 19 ตุลาคม 2566

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณารายงานความก้าวหน้าและขอต่ออายุโครงการวิจัย

เรียน นางสาวพรรณนิภา จำรูญ : นิสิตระดับปริญญาโท (ผศ.ดร.ภัทรมนัส พงศรีงสรรค์ : อาจารย์ที่ปรึกษา)
สังกัด: คณะพยาบาลศาสตร์

ตามที่ ท่านได้ส่งรายงานความก้าวหน้าและขอต่ออายุใบรับรองของโครงการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชันต่อบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง (หมายเลขโครงการ : P2-0269/2565) มาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอรับการพิจารณา นั้น

ในการนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 09/2566 เมื่อวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2566 ได้พิจารณารายงานความก้าวหน้าของการวิจัยแล้ว และได้มีมติ รับรองต่อเนื่อง ตั้งแต่วันที่ 22 กันยายน 2566 ถึง วันที่ 22 กันยายน 2567

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาดำเนินการส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนวัลย์ ดาดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก โทร. ๒๑๖๑๖..

ที่ พค.๐๐๓๓.๒๒๕.๔/ ๐๕๓ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลพิจารณาจริยธรรมการวิจัย HREC.No. ๐๕๖/๒๕๖๕

เรียน นางสาวพรรณนิภา จำรูญ ห้องผู้ป่วยหนักทารกแรกเกิด ๓ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง “ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ต่อบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง (The Expectation of Professional Nurses within Different Generation on Organization Climate in Tertiary Hospital, A health area.) เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณาและได้มีมติ รับรองแบบร่างรีด ตั้งแต่วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ขอให้ท่านพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ในระหว่างที่ท่านดำเนินการ หากมีการเปลี่ยนแปลงโครงการวิจัยภายหลังการรับรอง ขอให้รายงานการปรับแก้ไขโครงการวิจัยภายหลังการรับรอง มาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (AF ๐๑-๑๓)

๒. หากท่านดำเนินการเสร็จสิ้น ขอให้รายงานสรุปผลการวิจัย มาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (AF ๐๑-๑๕)

๓. หากท่านดำเนินการยังไม่เสร็จสิ้น และประสงค์ที่จะดำเนินการต่อ ขอให้รายงานความก้าวหน้าและขอต่ออายุโครงการวิจัย มาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (AF ๐๑-๑๔) ภายใน ๓๐ วัน ก่อนเอกสารรับรองหมดอายุ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ

(นางอรอรณ ไชยมหาพฤกษ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๑๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try - out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน...202...ฉบับ

ด้วย นางสาวพรรณนิภา จำรูญ รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๓๘๒ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชันต่อบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ try out) จากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๙
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวพรรณนิภา จำรูญ
โทร ๐๘-๙๗๐๓-๙๗๔๒

กลุ่มงานพัสดุ โรงพยาบาลอุดรธานี
 วันที่ 00932
 วันที่ 18 ธ.ค. 66
 เวลา 16.55 น.



โรงพยาบาลอุดรธานี
 00932
 วันที่ 18 ธ.ค. 2566
 เวลา 15.15 น.

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๑๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
 อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวพรรณนิภา จำรูญ รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๑๓๘๒ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชันต่อบรรยากาศองค์การของพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

ขอแสดงความนับถือ

- ม. นเรศวร ขอความอนุเคราะห์ในพิธี
 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในกลุ่มพยาบาล

- นิสิต หัวหน้ากลุ่มพยาบาล, นงนวัช
 (นางนงนวัช : ผลรวมสูงกว่าเป็นไปตาม
 ข้อตกลง ขอร:เชื่อบ ว.๒๓. 2566)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุม)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

ท.ค.ค.
 19 ธ.ค. 66

- ๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
 โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๙
 โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
- ๒. นางสาวพรรณนิภา จำรูญ
 โทร ๐๘-๙๗๐๓-๙๗๕๒

กลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลอุดรธานี
 เลขรับที่ 932
 วันที่ 19 ธ.ค. 66 เวลา 10.52
 มอบหมาย
 สุภาวณีย์ ชนกัน
 วันที่ 19 ธ.ค. 66 เวลา 16.50 น.

สำนักงานเจ้ากลุ่มพยาบาล, นงนวัช(ทั้งตน)



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
นิสิตระดับปริญญาโท

เพื่อให้การสอบวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพรรณนิภา จำรูญ รหัสประจำตัว ๒๒๐๖๑๓๘๒ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๓๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ นางสาวพรรณนิภา จำรูญ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุติฉัตร | อัครเดชนันต์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรมนัส | พงศ์รังสรรค์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา | สันตยากร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ๔. ดร.รุ่งทิวา | บุญประคม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน |

ให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์ นางสาวพรรณนิภา จำรูญ ในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ตั้งแต่เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมทางนภยูง ๒ ชั้น ๒ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

แล้วให้คณะกรรมการฯ รายงานผลการสอบวิทยานิพนธ์ให้บัณฑิตวิทยาลัยทราบภายใน ๒ สัปดาห์ หลังวันสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย การศึกษา ในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๒๗(๗) การสอบวิทยานิพนธ์และการรายงานผลการสอบ เพื่อบัณฑิตวิทยาลัย จะได้ดำเนินการต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ จูทิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยายการองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน

โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง บรรยายการองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่าน มีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งาน หรือสถานที่ปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรด ตอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง บรรยายการองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชัน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำนวน 39 ข้อ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืน ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวพรรณนิภา จำรูญ)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

โทรศัพท์ 089-7039742

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี), พ.ศ. เกิด

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. แผนกที่ปฏิบัติงาน

งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม

งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม

งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช

งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม

งานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ

งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก

งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก

งานการพยาบาลผู้ป่วยออโรโธปิดิกส์

งานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัดและวิสัญญี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานปี (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้
นับจำนวนเป็นปี ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ
ต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความคำถามแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่เห็นว่าสอดคล้อง
กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง มากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง มาก
3 คะแนน หมายถึง มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง น้อย
1 คะแนน หมายถึง มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง น้อยที่สุด

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของ พยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของท่านใน 7 ด้าน ต่อไปนี้ ในระดับใด					
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การมีโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การมีลำดับขั้นตอนและแบบแผนการทำงาน ตลอดจน การมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ					
1.1 มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีสายบังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชัดเจน					
1.2 มีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน					
1.3 มีแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ชัดเจน					
1.4 มีขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.5 มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
1.6 มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติงาน					

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของ พยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอร์ชั่น	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของท่านใน 7 ด้าน ต่อไปนี้ ในระดับใด					
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนในองค์การ ความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
2.1 มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.2 สามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
2.3 มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.4 เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขเบื้องต้นได้ด้วยตนเอง					
2.5 สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามข้อกำหนดของกฎหมายวิชาชีพอย่างถูกต้อง					
3. รางวัล (Reward) หมายถึง การให้รางวัล การให้ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การเลื่อนขั้น และการลงโทษที่ยุติธรรม และเท่าเทียมกันในองค์การ					
3.1 มีการให้รางวัลกับพยาบาลวิชาชีพทุกคน อย่างยุติธรรม					
3.2 มีระบบการให้ค่าตอบแทนกับพยาบาลวิชาชีพทุกคนอย่างยุติธรรม					
3.3 ได้รับจัดสรรสวัสดิการอย่างเสมอภาค					
3.4 ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
3.5 มีนโยบายการให้รางวัลที่ชัดเจน					
3.6 มีการลงโทษอย่างยุติธรรม					
3.7 ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในองค์การ					

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของ พยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอร์ชั่น	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของท่านใน 7 ด้าน ต่อไปนี้ ในระดับใด					
4. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การทำงานในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นำมีการสนับสนุน และมีการให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายใน การยอมรับ ให้ ความร่วมมือ					
4.1 ท่านรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงานในองค์การ					
4.2 ท่านได้รับการยอมรับจากคนในองค์การ					
4.3 การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา					
4.4 เมื่อมีปัญหาผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนในการ แก้ปัญหาจนสำเร็จ					
4.5 ท่านได้รับความร่วมมือจากคนในองค์การในการทำงาน					
5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อน ร่วมงานในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
5.1 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน					
5.2 การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
5.3 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ทำงาน					
5.4 เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการทำงาน					
5.5 เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน					
5.6 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จ ของงาน					

บรรยากาองค์การตามความคาดหวังของ พยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอร์ชั่น	ระดับความคาดหวัง				
	5	4	3	2	1
บรรยากาองค์การตามความคาดหวังของท่านใน 7 ด้าน ต่อไปนี้ ในระดับใด					
6. เอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี (Organizational Identity and Loyalty) หมายถึง การตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่					
6.1 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
6.2 ท่านรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันคุณภาพขององค์การ					
6.3 การที่องค์การของท่านเจริญก้าวหน้าท่านจะได้รับความก้าวหน้า					
6.4 ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ					
6.5 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การของท่าน					
7. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การยอมรับความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ในการสูญเสียงบประมาณในการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การ รวมถึงการปฏิบัติงานที่ยืดความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก					
7.1 องค์การมีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง					
7.2 องค์การยอมรับความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร					
7.3 องค์การมีการจัดการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
7.4 องค์การมีการจัดสรรงบประมาณในการดูแลความปลอดภัยให้กับบุคลากร					
7.5 องค์การมีการเตรียมการระบบการเตือนภัยและภัยพิบัติ เช่น เพลิงไหม้ โรคระบาดและน้ำท่วม เป็นต้น					



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพระนคร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	พรรณนิภา จำรูญ
วัน เดือน ปี เกิด	3 ธันวาคม 2521
ที่อยู่ปัจจุบัน	699/8 ถนน บรมไตรโลกนารถ 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลพุทธชินราช 90 ถนนศรีธรรมไตรปิฎก ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 พย.บ. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช

