

ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล
รุ่นอายุเจนเนอเรชันต่างๆในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย



ธารินี บัวสุข

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลรุ่นอายุเจนเนอเรชั่นต่างๆ
ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2560



นางสาว ธารินี บัวสุข
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑิลา สระฐานิ
Ph.D. (Human Resource Management)
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศิริสุข รักถิ่น
Ph.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

คณบดี
Ph.D.
คณบดี
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา เดชะวัฒนไพศาล
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ผศ.ดร. มลฤดี สระภูนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ อันได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เฉชา เฉชะวัฒน์ไพศาล และอาจารย์ศิริสุข รักถิ่น ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวคิด ที่เป็นประโยชน์ทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ และสามารถนำไปต่อยอดงานวิจัยอื่นในที่ทำงานของตนเองได้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรทุกท่านในภาควิชาวิสัญญีวิทยาที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และส่งต่อแบบสอบถามการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เพียงพอต่องานวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณอารยา องค์กรเยี่ยม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำด้านงานวิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งงานสถิติที่ใช้ในการวิจัย และเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ คุณพัชรี โพธิ์สนธิ์ และคุณพัชชา ห่อตระกูล ที่กรุณาให้คำปรึกษาด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows

ขอขอบคุณ เพื่อนสาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร รุ่น HO18B ทุกท่าน ที่เป็นส่วนสำคัญสำหรับคำแนะนำ กำลังใจ ตลอดจนการผลักดันให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

และสุดท้าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว และเพื่อนทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดีเสมอมา

ธารินี บัวสุข

ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล รุ่นอายุเจนเนอเรชันต่างๆใน
โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย

CORE VALUES AND ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT IN MULTIGENERATIONAL
ANESTHETIST NURSE FROM PUBLIC HOSPITAL IN NATIONAL UNIVERSITY

ธารินี บัวสุข 5850228

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภู่น, Ph.D. (Human Resource
Management), ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชา เดชะวัฒนไพศาล, Ph.D., ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับค่านิยมองค์กรและความผูกพันของ
บุคลากรต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ใน
วิสัญญีพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย จำนวน 67 คนซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ
เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และแบบสอบถามแบบชุดกระจายคำถาม มีวิธีเก็บข้อมูลแบบ
ตามสะดวก โดยทำการแจกแจงข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า F-test One way
ANOVA เปรียบเทียบโดยใช้ค่า Post Hoc และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
Correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า เจนเนอเรชันวายมีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างจากเจนเนอเรชันเบบี้บูม
เมอร์สและเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ในทุกค่านิยมองค์กร ค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในทุกเจน
เนอเรชันไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่าง
ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในค่านิยมการคำนึงถึง
ประโยชน์ของส่วนรวมและการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: วิสัญญีพยาบาล/ ค่านิยมองค์กร/ ความผูกพันองค์กร/ เจเนอเรชัน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	5
2.1.1 คำจำกัดความและโมเดลเกี่ยวกับเจเนอเรชันช่วงอายุต่างๆ	5
2.1.2 คำจำกัดความ แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยม	10
2.1.3 คำจำกัดความ แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	12
2.1.4 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรต่อความผูกพันขององค์กร	19
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัยนี้	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	26
3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย	26
3.2 สมมติฐานการวิจัย	28
3.3 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	29
3.4 กลุ่มตัวอย่าง	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	26
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	30
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	30
3.7.1 การหาความเที่ยงตรง	30
3.7.2 การหาค่าความเชื่อมั่น	31
3.7.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	33
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย	36
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.2 ข้อมูลเนื้อหาของแบบสอบถาม	39
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	43
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย	55
5.1 สรุปผลการวิจัย	56
5.2 อภิปรายผล	60
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	64
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
ภาคผนวก ข การทดสอบหาค่าทางสถิติ	77
ประวัติผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่านิยมองค์กรที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง	31
3.3	แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดค่านิยมองค์กรตามกลุ่มค่านิยม	32
3.4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	34
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	37
4.2	แสดงรายละเอียดจำแนกตามปี พ.ศ. เกิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกลุ่มเจนเนอเรชั่น	37
4.3	แสดงรายละเอียดลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	37
4.4	แสดงรายละเอียดจำนวนปีการร่วมเข้าทำงานในภาควิชาวิสิญญ์วิทยา	38
4.5	แสดงรายละเอียดลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากร	38
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์ส	39
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	39
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย	40
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส	41
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์	41
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย	42
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	43

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “รักกันดูใจพี่น้อง” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	43
4.14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	44
4.15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	44
4.16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	45
4.17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	45
4.18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	46
4.19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	46
4.20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	47
4.21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	47
4.22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	48
4.23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	48
4.24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	49
4.25	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	49

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความผูกพันองค์กร จำแนกตามเจนเนอเรชั่น	50
4.27	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “รักกันดูใจพี่น้อง” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	51
4.28	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	51
4.29	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	52
4.30	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	52
4.31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	53
4.32	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	53
4.33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	54
5.1	แสดงการทดสอบสมมติฐานที่1: เจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน	58
5.2	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร	58
5.3	แสดงการทดสอบสมมติฐานที่2 เปรียบเทียบค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน	59
5.4	แสดงความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างค่านิยมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในแต่ละเจนเนอเรชั่น	60

สารบัญรูปภาพ

ภาพ		หน้า
2.1	แสดงพีระมิด Maslow's hierarchy of needs	15
2.2	A model step of employee engagement	20
3.1	กรอบแนวคิดงานวิจัย	26
4.1	แสดงระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของค่านิยมในองค์กรในเงินเนอเรชั่นต่างๆ	40
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรในบุคลากรเงินเนอเรชั่นต่างๆ	42
5.1	แสดงค่านิยมองค์กร ในแต่ละองค์ประกอบ เมื่อเปรียบเทียบในวิศัญญพยาบาลเงินเนอเรชั่นต่างๆ	56
5.2	แสดงค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในแต่ละด้าน เมื่อเปรียบเทียบในวิศัญญพยาบาลเงินเนอเรชั่นต่างๆ	57

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลายของช่วงอายุ หรือรุ่นเจนเนอเรชั่นที่ต้องทำงานร่วมกัน คือ เบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีค่านิยม พฤติกรรมในการใช้ชีวิต การทำงาน ทักษะที่แตกต่างกัน รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของสังคมและประชากรในกลุ่มช่วงอายุต่างๆหรือเจนเนอเรชั่น ที่มีการเรียนรู้หรือได้พบกับเหตุการณ์ผ่านวิถีการมองโลกและการดำเนินชีวิตในยุคสมัยต่างๆที่หล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละเจนเนอเรชั่น (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556) และจากสถิติการลาออกของวิศัญญพยาบาลพบว่า ช่วงอายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่ลาออกจากองค์กร โดยบุคลากรที่มีอายุมากจะมีอัตราการลาออกที่ต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (ปาริชาติ อภิเดชากุล, พงษ์ธรา วิจิตเวชไพศาล, เพชร เจนจบ, ธนาภรณ์ นะภาโชติ, ลัดดา เพิ่มผลประเสริฐ, 2558) โดยจากผลการศึกษาพบว่าเจนเนอเรชั่นที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด คือ ช่วงเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งทำให้เกิดการขาดแคลนของอัตรากำลังที่มีคุณภาพและมีประสบการณ์ รวมทั้งยังทำให้องค์กรต้องเสียมูลค่าในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานใหม่ การส่งฝึกอบรมใหม่ ซึ่งต้องใช้งบประมาณขององค์กรในการฝึกอบรม และเสียเวลาในการพัฒนาบุคลากรถึง 1 ปี จึงจะได้บุคลากรใหม่ที่พร้อมทำงานในหน่วยงาน และซึ่งการทำงานในหน่วยงานวิศัญญนอกจากมีความรู้ ยังต้องอาศัยซึ่งประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานสูง การตัดสินใจ ซึ่งล้วนมาจากการฝึกฝนและเป็นผลมาจากการมีประสบการณ์โดยสิ้น อีกทั้งยังทำให้ขาดผู้สืบทอดต่อในหน่วยงานที่สำคัญ เช่น ในหน่วยผ่าตัดเด็ก หน่วยผ่าตัดหู คอ จมูก ซึ่งจะมีผู้เกษียณอายุในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า และเนื่องจากองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ให้การบริการสุขภาพและการศึกษาเป็นหลัก การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการขับเคลื่อนองค์กร รวมทั้งการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถจึงเป็นหนึ่งในพันธกิจที่สำคัญขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิศัญญพยาบาลในรุ่นช่วงเจนเนอเรชั่นที่ต่างกัน ในโรงพยาบาลศิริราช เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมวิศัญญพยาบาลในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นต่างๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขใน

องค์กรนี้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการทำงานในหน่วยงานต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดความอยากพัฒนาตนเองและองค์กร และส่งผลต่อบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร คงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งผลให้องค์กรคงความเป็นโรงพยาบาลของรัฐที่เป็นผู้นำทางการให้ การบริการรักษาและการศึกษาชั้นนำของประเทศตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับค่านิยมองค์กรและความผูกพันของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นที่มีความแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของ วิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นที่มีความแตกต่างกัน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต การวิจัยไว้ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ วิสัญญีพยาบาลที่ทำงานในภาควิชาวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 83 คน (หน่วยทรัพยากรบุคคล ภาควิชาวิสัญญีวิทยา ณ เดือน มกราคม 2559)

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิสัญญีพยาบาลที่ทำงานสังกัดภาควิชาวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 67 คน มีข้อจำกัดจาก การที่บุคลากรป่วยและลาพักคลอดจำนวนหนึ่ง และข้อจำกัดจากการวิจัยนี้เป็นสารนิพนธ์

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงค่านิยมองค์กรของวิสัญญีพยาบาลในเจนเนอร์เรชั่นต่างๆ ความผูกพันองค์กรของวิสัญญีพยาบาลในเจนเนอร์เรชั่นต่างๆ และหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรในช่วงเจนเนอร์เรชั่นที่แตกต่างกันกับความผูกพันองค์กร

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลโดยการออกแบบสอบถาม โดยใช้เวลาประมาณ 15 วัน ตั้งแต่วันที่ 10 - 25 มีนาคม 2559

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาล ในช่วงรุ่นอายุเจนเนอร์เรชั่นต่างๆ
2. สร้างความเข้าใจในลักษณะพื้นฐานของบุคลากรในช่วงอายุเจนเนอร์เรชั่นต่างๆที่มีความแตกต่างกันในการมาทำงานร่วมกัน เกิดการรับรู้และการเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับค่านิยม องค์กร และความผูกพันองค์กรที่มีในคนทุกช่วงเจนเนอร์เรชั่น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ลดความขัดแย้งของคนต่างเจนเนอร์เรชั่นในองค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

1.5 นิยามศัพท์

วิสัญญีพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรวิสัญญีวิทยาสำหรับพยาบาล แห่งประเทศไทย หลังจากได้รับการฝึกอบรมและมีความรู้ด้านวิสัญญีวิทยา สามารถให้บริการทางด้านการระงับความรู้สึกแบบทั่วไป ภายใต้การควบคุมของวิสัญญีแพทย์

เจนเนอร์เรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เติบโตโดยมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะคติ พฤติกรรม และรูปแบบในการใช้ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน

ค่านิยมองค์กร หมายถึง คุณลักษณะและบรรทัดฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร
นั้นๆ และส่งผลต่อพฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความมีส่วนร่วมในความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กรความ
ผูกพันองค์กรจะทำให้บุคลากรคิดถึงงานของตน ทุ่มเทตั้งใจในการทำงาน สื่อสารถึงองค์กรแต่
ในทางที่ดี เสมือนตนเองเป็นตัวแทนขององค์กรนั้นๆ และเพื่อความสำเร็จขององค์กร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับความผูกพันในองค์กร ในวิสัยทัศน์พยาบาลที่มีช่วงเจนเนอร์เรชั่นแตกต่างกัน โดยนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 คำจำกัดความและโมเดลเกี่ยวกับเจนเนอร์เรชั่นช่วงอายุต่างๆ

2.1.2 คำจำกัดความ แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยม

2.1.3 คำจำกัดความ แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.1.4 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรต่อความผูกพันขององค์กร

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย

ผลการทบทวนวรรณกรรมที่มีต่องานวิจัยนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 คำจำกัดความและโมเดลเกี่ยวกับเจนเนอร์เรชั่นช่วงอายุต่างๆ

ความหมายของเจนเนอร์เรชั่น

Mannheim (1952) กล่าวว่า “เจนเนอร์เรชั่น” ต้องมีองค์ประกอบสำคัญด้วยกัน 2 อย่าง คือ อย่างแรก สถานที่หรือบริเวณในการเกิดเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์นั้นๆ สองคือ บุคคลต้อง

ประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งขัดเกลาให้คนในยุคนั้นๆมีลักษณะเดียวกัน

Smith and Clurman (1998) กล่าวไว้ว่า คือกลุ่มบุคคลที่มีช่วงอายุร่วมกัน มีประสบการณ์ชีวิตตั้งแต่ปีที่เกิด รวมทั้งประสบการณ์ชีวิต เช่น วัฒนธรรมเพลงป๊อป สภาพทางเศรษฐกิจ เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในโลก ภัยพิบัติ และเทคโนโลยี

The American Heritage Dictionary (1992: 351) ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึงกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

Glass (2007) ความหมายของ “เจนเนอเรชั่น” คือ ผู้ซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในช่วงหนึ่งๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวได้หล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้นๆ

Takatoshi, 2004 อ้างอิงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์ “เจนเนอเรชั่น” หมายถึง กลุ่มคนซึ่งเกิดและเติบโตขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน มีค่านิยมและรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน

Zemke et al, 2000 อ้างอิงใน ทศนิ ศรีกิตติศักดิ์ กล่าวว่า เจนเนอเรชั่น คือกลุ่มคนที่มีแนวคิด อารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ร่วมกัน โดยไม่ใช่เป็นแต่เพียงผู้ที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น

จากแนวคิดและคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีความคล้ายคลึงในเรื่องของคำกล่าวที่ว่า เจนเนอเรชั่นคือ กลุ่มคนที่เกิดมาในยุคช่วงเวลาเดียวกัน มีประสบการณ์ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีทัศนคติ ความเชื่อ และแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน

จึงขอกกล่าวโดยสรุปว่า “เจนเนอเรชั่น” คือ คำจำกัดความของ กลุ่มคนที่เกิดมาในยุคช่วงเวลาเดียวกัน จึงถูกหล่อหลอมให้มีความคล้ายคลึงกันทางด้านสังคมวัฒนธรรม ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว การเกิดเหตุการณ์สำคัญในประเทศหรือทวีปของตนเอง ลักษณะการเลี้ยงดูของครอบครัว สภาพเศรษฐกิจตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศและของโลก ที่เป็นตัวขัดเกลาให้บุคคลเจนเนอเรชั่นมีความคล้ายคลึงกันและเป็นสิ่งที่ทำให้ในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างทางลักษณะของเจนเนอเรชั่นนี้ทำให้เกิดค่านิยมที่ยึดถือและให้ความสำคัญในแต่ละค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป อาจส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่าง จึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรเข้าใจความแตกต่างนี้

วางแผนและให้ความสำคัญกับการจัดการบุคลากรที่ต้องมีความแตกต่างของเจนเนอเรชันต่อไปในอนาคต

ดังที่กล่าวแล้วว่า ความเป็นมาของการจัดกลุ่มเจนเนอเรชัน อาจได้มาจากการเกิดเหตุการณ์ที่สำคัญๆของประเทศอเมริกา(Mannheim ,1952) ซึ่งอาจมีความแตกต่างได้กันไปในแต่ละทวีป โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างของลักษณะบุคลิกภาพของคนทางประเทศทวีปทางตะวันตกและประเทศทวีปทางตะวันออก(Parry and Urwin ,2011) แต่โดยรวมไทยก็ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งโลกมาอย่างต่อเนื่อง จึงอาจทำให้ทั่วทั้งโลกมีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และจากบทความวิจัยของ (Hui-chun and Miller ,2003,2005) ที่แสดงให้เห็นว่า ในผู้ที่มีการศึกษาในประเทศทวีปตะวันออกทั้งในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย พบว่าไม่มีความแตกต่างกันกับประเทศทวีปทางตะวันตกในลักษณะบุคลิกภาพแต่แตกต่างกันในเชิงวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะมาจากการที่นักศึกษาของทางแถบตะวันออกได้ไปศึกษาทางประเทศตะวันตกเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างทวีปได้อย่างใกล้ชิดและรวดเร็วมากขึ้น จึงสามารถแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชันได้โดยอ้างอิงจากประเทศอเมริกาตาม (Schullery ,2013) และเนื่องจากในหน่วยงานมีช่วงอายุเจนเนอเรชันในการทำงานอยู่ 3ช่วงเจนเนอเรชันคือ เบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชันเอ็กซ์ เจนเนอเรชันวาย จึงขอกกล่าวเพียง 3 เจนเนอเรชัน ดังต่อไปนี้

เบบี้บูมเมอร์ส

เกิดในช่วง พ.ศ. 2486 – 2507 เป็นยุคหลังการเกิดสงครามโลกครั้งที่2 จึงเกิดประชากรขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อทดแทนประชากรที่สูญเสียไปในระหว่างการทำสงคราม ครอบครัวที่มีโครงสร้างแบบดั้งเดิมมักจะนั่งล้อมรอบพร้อมกันหน้าโทรทัศน์ (Schullery ,2013) เติบโตขึ้นมาในยุคที่เป็นไปด้วยโอกาสและความเจริญก้าวหน้า จึงเป็นผู้มองโลกในแง่ดี พ่อเป็นผู้ที่ออกไปทำงานนอกบ้านเพียงคนเดียวโดยมีแม่เป็นแม่บ้านคอยดูแลเลี้ยงดูลูกๆอยู่ที่บ้าน คนยุคนี้จะเห็นงานเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า ต้องการพิสูจน์ตนเองด้วยผลงาน จึงให้ความสำคัญกับงานมากกว่าครอบครัว มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีไม่มาก การทำงานจะยึดถือความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ เป็นผู้ร่วมทีมที่ดี การบริหารคนรุ่นนี้จึงให้ความสำคัญกับการยอมรับนับถือในความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แสดงให้เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้า (ทัศน ศรีกิตติศักดิ์ ,2554)

เมื่อเทียบกับประชากรยุคเบบี้บูมเมอร์สในไทย จะพบว่ามีลักษณะเด่น คือ มีลักษณะอนุรักษ์นิยมถึงสมัยใหม่ มีความอดทน อุตสาหะ มีมานะพยายาม และมีความภักดีต่อองค์กรสูง คนรุ่นนี้มีประสบการณ์ยุคเผด็จการทหาร สมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม , จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ และจอมพล ถนอม กิตติขจร ผู้คนจะติดตามข่าวจากทางวิทยุทรานซิสเตอร์ เพิ่งเริ่มมีโทรทัศน์สีขาวดำ จึงทำให้คนรุ่นนี้มีความอดทนรอ ใจเย็น รอคอยได้ ไม่รีบร้อน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำงานหนักเพื่องาน มัธยัสถ์รู้จักใช้จ่าย (เกอรัตัน อนุรัตน์พานิช ,2559)

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2524 เอ็กซ์ (x) มาจากเครื่องหมาย “กากบาท” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพ่อแม่ในยุคนี้มีลูกน้อย (เกอรัตัน อนุรัตน์พานิช)เด็กที่เกิดในยุคนี้ มักไม่ได้นั่งล้อมรอบดูโทรทัศน์พร้อมครอบครัวเหมือนเด็กที่เกิดในยุคเบบี้บูมเมอร์ ครอบครัวกลายเป็นสังคมเลี้ยงเดี่ยวมากขึ้น เนื่องจากพ่อแม่มีอัตราการหย่าร้างสูงขึ้น หรือเนื่องจากพ่อแม่ต้องออกทำงานด้วยกันทั้งคู่ เพื่อหาเงินมาเลี้ยงครอบครัว สืบเนื่องจากเศรษฐกิจที่เริ่มซบเซา จึงเกิดคำที่เรียกว่า “latchkey kids” (Schullery ,2013) ขึ้นมา แปลว่า เด็กที่กลับมาจากโรงเรียนแล้วสามารถไขประตูบ้านเข้าบ้านได้เอง และนั่งดูโทรทัศน์ได้เพียงลำพังจนกว่าผู้ปกครองจะกลับมาบ้าน เนื่องจากไม่มีใครอยู่บ้านนั่นเอง อัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้นรวมถึงอัตราการเลิกจ้างที่สูงขึ้น องค์กรและบริษัทมีการลดขนาดลง ตำแหน่งในการทำงานมักเป็นของคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์

ไม่เพียงแต่ในประเทศอเมริกา ที่โครงสร้างของครอบครัวเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ในไทยจากครอบครัวใหญ่กลายเป็นครอบครัวเล็ก พ่อแม่เริ่มออกทำงานนอกบ้าน ทำให้ผู้คนในยุคนี้มีความ เป็นหัวรุนแรงอยู่ในตัว มีความมั่นใจในตนเองสูง ชอบทำงานที่คุ้มค่าแต่ไม่ต้องการลงแรงจนเหนื่อย ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบการพัฒนางาน ไม่อยู่นิ่ง ต้องการชีวิตแบบ Work life balance และเชื่อว่า ขอมทำงานหนักเพื่อหาเงินไปใช้เพื่อการพักผ่อน (เกอรัตัน อนุรัตน์พานิช)เป็นยุคในช่วงที่เริ่มมีประสบการณ์ของประชาธิปไตยในไทยที่ชัดเจนขึ้น การเข้ามาของเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ วีดีโอเกมส์ โซนี่ วอล์คแมน ทำให้คนยุคเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ชอบรับและปรับตัวกับเทคโนโลยีได้ดีกว่ายุคเบบี้บูมเมอร์

เจนเนอเรชันวาย

เกิดในช่วง พ.ศ. 2525 – 2542 เมื่อเศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัว จึงเริ่มมีอัตราการเกิดเพิ่มขึ้นอีกครั้ง เป็นยุคที่คอมพิวเตอร์เป็นสิ่งสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง อินเทอร์เน็ตได้เข้าถึงในตัวโรงเรียนทำให้เด็ก ๆ มีความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ต องค์กรยักษ์ใหญ่ล้วนใช้ระบบปฏิบัติการทางคอมพิวเตอร์ทั้งสิ้น (Tapscott ,2009) พ่อแม่ปกป้องลูก ๆ มากไม่เพียงแต่ปกป้องจากอันตรายภายนอกที่อาจคุกคามได้ แต่รวมถึงการปกป้องต่อภาวะการฉ้อโกงที่สร้างความมั่นใจในตัวเองของลูก เช่น เมื่อลูกสอบตกก็จะไม่ดูค่าว่ากล่าว เด็ก ๆ ถูกเลี้ยงดูและเติบโตมากับคำชมเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเอง (Tapscott ,2009) และเพื่อปกป้องจากอันตรายภายนอกบ้าน พ่อแม่จึงมักให้ลูก ๆ เล่นอยู่ภายในบ้าน เล่นด้วยวิดีโอเกม จึงทำให้คนในยุคเจนเนอเรชันวายแม่โตขึ้นก็จะติดเกม ผู้คนในยุคเจนเนอเรชันวาย จึงมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล ค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูล และจดจำข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว (Tapscott ,2009)

กล่าวได้ว่า เจนเนอเรชันวาย คือกลุ่มคนปัจจุบันที่เติบโตและกลายมาเป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ เป็นกำลังแรงงานทางการตลาดที่สำคัญ และมีการศึกษาที่สูงขึ้น (Francesse ,2003) ในประเทศไทย ผู้ที่เกิดในยุคนี้ ซึ่งเป็นยุคที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งโทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต จึงชอบการตอบสนองที่รวดเร็ว ทันใจ ชอบบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน ชอบที่ทำงานที่ดูไม่เป็นทางการ มีสีสันสดใส หรือมีเอกลักษณ์จะช่วยทำให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทำงานในที่นั้น ๆ ไม่ชอบกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป ไม่ค่อยสนใจระบบอาวุโส เวลาทำงานต้องขอเหตุผลในการทำงานนั้น ๆ ชอบแสดงความคิดเห็นจึงชอบการยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่นหรือจากหัวหน้างาน ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า ชอบทำงานในเมือง มักอาศัยอยู่คนเดียวในหอพักหรือคอนโดมิเนียม

จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้คนในแต่ละยุคเจนเนอเรชันนั้นมีความพิเศษแตกต่างกันออกไป การที่ทำให้ผู้ที่มีความแตกต่างกัน อาศัยและทำงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำงานอย่างสุดความสามารถ มีค่านิยมองค์กรร่วมกันและรู้สึกผูกพันในองค์กรเดียวกัน จึงต้องอาศัยความเข้าใจในความแตกต่างนี้ เพื่อนำไปวางแผนระบบการจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายนี้ ด้วยวิธีที่แตกต่างกันออกไป

2.1.2 คำจำกัดความ แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กร

ความหมายของคำว่าค่านิยม

Rokeach, 1973 อ้างอิงใน ดลชนก โมธรรม และ ศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี, 2558 ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณญาณ (Judgement) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีระบบค่านิยมที่ต่างกัน ก็จะมีการแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการและการจูงใจ ทั้งในชีวิตและการทำงานของบุคคล

Robbins, 1998 อ้างอิงใน นิติพล ภูตะ โสคติ, 2556 ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคล และใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคม

โดยทั่วไปองค์กรต่างๆจะมีค่านิยมหลัก(Core values) ขององค์กร ซึ่งอาจประกาศหรือไม่ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันก็ได้ แต่พนักงานทั้งหลายในองค์กรจะทราบโดยทั่วกันว่า ค่านิยมหลักขององค์กรจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ จะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549)

Haas, 2003 อ้างอิงใน ฉัฐพงษ์ เกศมาริช, 2546 ค่านิยมร่วมหมายถึง ค่านิยมที่ทุกคนมีความเชื่อและเป็นสิ่งสำคัญ อันจะนำเราไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไป

ฐิตินันท์ นาดี, 2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมร่วมหมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จึงได้ใช้ความหมายตาม ค่านิยมศิริราช ซึ่งสืบทอดต่อกันจากพระปณิธาน คำสอน ในสมเด็จพระบรมราชชนก ที่ทรงมีพระเมตตาพระราชทานให้กับชาวศิริราช และเป็นคุณธรรมประจำใจของชาวศิริราช ได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติแห่งตนจนกลายเป็น “วัฒนธรรมศิริราช” ซึ่งเป็นคำที่ใช้เรียกวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาควิชาศัญญาวิทยาได้สังกัดอยู่ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของ ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานและการ

ดำเนินชีวิต ของคน “ศิริราช” ที่ได้รับการปลูกฝัง หล่อหลอม และยึดถือปฏิบัติ สืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกลายเป็น เอกลักษณ์ของ “คนศิริราช” ที่ได้รับการปลูกฝังต่อเนื่องมาตลอดกว่า 120 ปี

วัฒนธรรมศิริราช ประกอบด้วย

S = Seniority รักกันดุจพี่น้อง มีความเป็นพี่เป็นน้อง กัลยาณมิตร สอนแนะนำและให้กำลังใจ มีความร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและในระดับรายบุคคล และมีการแบ่งปันเสริมพลัง

I = Integrity ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ มีความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตนอันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจ เชื่อใจจากคนไข้และสาธารณชน

R = Responsibility รับผิดชอบและรับชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท มุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา

I = Innovation คิดสร้างสรรค์ เปิดกว้าง รับฟัง ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและงานที่ทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิด ทำ และเปลี่ยนแปลง ริเริ่ม ทดลองทำงานที่ยากและท้าทาย

R = Respect ให้เกียรติกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นคุณค่าของคนทุกระดับ เปิดเผยจริงใจ มีกาลเทศะ สร้างพลังจากความแตกต่าง

A = Altruism เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงประโยชน์ถึงผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความสุขจากการเป็นผู้ให้ ใส่ใจบริการด้วยใจจริง ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง รับผิดชอบต่อสังคม รู้จักพอเพียง

J = Journey to excellence and sustainability มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน โดยนำอย่างมีวิสัยทัศน์ ยึดหยุ่น คล่องตัว มุ่งเน้นอนาคตที่ยั่งยืน พัฒนาอย่างเป็นระบบ พากเพียรสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

ฉัฐพงษ์ เกษมาริชย์, 2546 อ้างอิงใน คลชนก โมชรธรรมและศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี, 2558 กล่าวว่าค่านิยมร่วม (Shared value) เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น

การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน คนในองค์กรล้วนแต่มีพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกัน เป็นสิ่งที่หยั่งรากฝังลึกและเกี่ยวข้องกับอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ยาก (คลชนก โมชรธรรมและศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี, 2558) เป็นความนิยมน่วมกันที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้น หากยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน แสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ก็อาจจะกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี ค่านิยมองค์กร ที่เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดอย่างยั่งยืน คนในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมดี ๆ ที่ทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

เนื่องจากบุคคลแต่ละคนอาจจะมีค่านิยมของตนเองที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ทางสังคม ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อบุคลากรทุกระดับมารวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน การมีค่านิยมเดียวกัน คือ การมีค่านิยมองค์กรเดียวกันและร่วมกัน จึงเสมือนเป็นมาตรฐานหรือกรอบที่คอยช่วยกำหนดแนวทาง หรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรให้มีทิศทางเป็นไปในแนวทางเดียวกันนั่นเอง

2.1.3 คำจำกัดความ แนวคิด ทฤษฎี และความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร

คำจำกัดความ “ความผูกพันองค์กร”

มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า ความผูกพันองค์กร ไว้มากมาย โดย Balain and Sparrow (2009) ได้รายงานผลจากการสำรวจพบว่า คำว่าความผูกพันองค์กร มีความแตกต่างกันถึง 20 รูปแบบเลยทีเดียว ภายในองค์กรเดียวกัน Dubin(1956) กล่าวว่า เป็นความเกี่ยวข้องของพนักงานที่ให้ระดับความสำคัญกับงานว่าเป็นจุดศูนย์กลางของชีวิต เป็นความเต็มใจและความพยายามอย่างแรงกล้าเพื่อองค์กร เพื่อคงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(Mowday et al.,1982) และเกี่ยวข้องกับความ

แปลกแตกต่างจากผลกระทบของระบบทางสังคม(Blauner, 1964) บุคคลผู้ซึ่งมีความผูกพันองค์กรจะเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานจะแสดงตนทั้งทางกาย ความคิด และอารมณ์ในการปฏิบัติงาน (Macey, Schneider, Barbera, and Young's, 2009) ให้คำจำกัดความไว้ว่า พนักงานที่คงไว้ซึ่งความผูกพันในองค์กรจะยอมเลือกที่จะทำงานที่หนักขึ้น ในขณะที่ (Rothbard, 2001) ก็ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความผูกพัน เป็นไปในทางเชิงจิตวิทยาแต่เป็นไปในระดับที่เกี่ยวข้องกับ2สิ่งหลักๆด้วยกันคือ ความสนใจและความซึมซับ ความสนใจสื่อความหมายถึง ความพร้อมทางสติปัญญาและเวลาที่คนหนึ่งๆ จะใช้ในการคิดถึงงานและบทบาทของตนเอง ในขณะที่ ความซึมซับ สื่อความหมายถึง รู้สึกถึงบทบาทหน้าที่งาน ได้ซึมซับเข้ามาในตัวอย่างเต็มเปี่ยม และความเข้มข้นในการจดจ่อกับบทบาทงานของตน ในแง่ของนักวิจัยที่ศึกษาเรื่องภาวะ “Burnout” ได้ให้ความหมายไว้ว่า Engagement คือ ความตรงกันข้ามกับ ภาวะ Burnoutนั่นเอง (Maslach et al, 2001)

จากความหมายและหลายแนวคิดของคำว่า “ความผูกพันองค์กร” ที่มีมากมาย แต่ทุกแนวคิดจะมีลักษณะที่เหมือนกันคือ เป็นบุคลลากรในองค์กรเดียวกัน ที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่นกับองค์กรของตน เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคลลากรและองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน พนักงานจะแสดงออกซึ่งความผูกพันองค์กร ทั้งทางความคิดกาย ใจ และการกระทำ ความผูกพันองค์กรจะทำให้บุคลลากรคิดถึงงานของตน ทุ่มเต็มที่ในการทำงาน สื่อสารถึงองค์กรแต่ในทางที่ดี เหมือนตนเองเป็นตัวแทนขององค์กรนั้นๆ และเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ทั้งนี้แนวคิดเรื่องความผูกพันองค์กร โดย (Meyer, 1993) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น3ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความยึดมั่นของบุคคลว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร ทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกกับงานของตนอย่างเหนียวแน่น บุคคลจึงอยู่ในองค์กรเพราะต้องการอยู่ (Want to)
2. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน (Continuance Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มาทำงานและยังคงอยู่ในองค์กรเพราะกลัวจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับ

หากต้องออกจากองค์กร ขาดทางเลือกอื่นที่ดีกว่าที่จะไป บุคคลจึงอยู่ในองค์กร เพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need to)

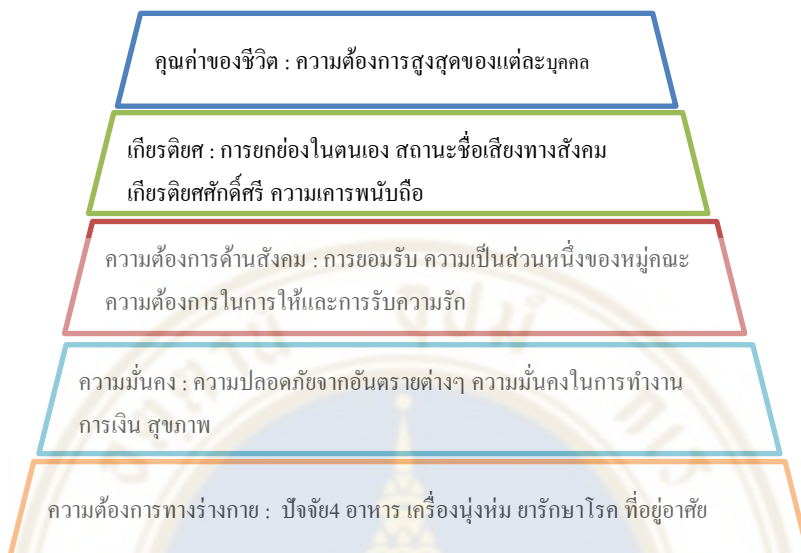
3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รับผิดชอบต่อน้ำที่ รวมถึงการสำนึกในบุญคุณของผู้บังคับบัญชาและองค์กร ความผูกพันนี้เกิดขึ้นเนื่องจากรับรู้ว่าเป็นพันธะ และเป็นความรับผิดชอบของตน บุคคลจึงอยู่ในองค์กรต่อไปเพราะคิดว่าควรอยู่ (Ought to)

บารอน, 1986 อ้างอิงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557 ให้แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจาก ความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น และจะคงอยู่เป็นช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน แต่ก็เกิดจากปัจจัยที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย4ปัจจัยด้วยกันคือ

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายในงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs theory)



ภาพที่ 2.1 แสดงพีระมิด Maslow's hierarchy of needs

Maslow เชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการ ความต้องการเหล่านี้ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด และความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกในด้านความต้องการของร่างกาย เมื่อขั้นแรกได้รับความพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการในขั้นนั้นๆแล้ว จึงจะสามารถไปสู่ความต้องการในขั้นต่อไปได้ โดยประกอบด้วย

1. Physiological เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพ คือ ความต้องการด้าน บิัจจัย4ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการทางเพศ ซึ่งหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ มนุษย์จะยังไม่หาสิ่งต้องการอื่น
2. Safety เป็นความต้องการด้านความปลอดภัย ทั้งต่อร่างกายและต่อทรัพย์สิน ความมั่นคง ต้องการอิสระ
3. Acceptance of Affiliation เป็นความต้องการที่ต้องการมีคนรัก คนเข้าใจ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการพูดคุยเข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่น

4. Status Needs and Self – esteem เป็นความต้องการที่รู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในและมั่นใจว่าตนมีความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นที่รู้จัก น่าเชื่อถือ ต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่นๆ
5. Self - actualization ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความปรารถนาสูงสุดที่ตนตั้งไว้ การไปให้ถึงซึ่งศักยภาพสูงสุดตามแต่ละคนจะรู้สึกนึกคิดออกไป

จากทฤษฎีของมาสโลว์จะเห็นได้ว่า การเติมเต็มความสมบูรณ์ในความต้องการของมนุษย์อาจจะมาจากการตอบสนองทั้งจากปัจจัยภายนอก เช่น อาหาร เงิน และปัจจัยภายใน เช่น ความยกย่องในตนเอง การต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นลำดับขั้นที่สูงกว่า แต่มาสโลว์กล่าวว่าต้องตอบสนองในระดับพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถเลื่อนลำดับได้ในขั้นต่อไป นักศึกษาเองคิดว่า ความผูกพันในองค์กรซึ่งความต้องการที่อยู่ในระดับสูง บุคลากรในองค์กรอาจไม่จำเป็นต้องบรรลุการตอบสนองในระดับแรกหรือในลำดับสองให้ครบถ้วนเสียก่อน จึงจะพัฒนาไปในระดับที่สูงต่อไปได้ แต่ความผูกพันในองค์กรน่าจะสามารถพัฒนาและก่อเกิดมีได้ในมนุษย์ทุกระดับโมเดลความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม Social exchange theory (SET)

การแลกเปลี่ยนทางสังคมได้ถูกระบุว่า เป็นภาระผูกพันของการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ผู้ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทฤษฎีพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ที่วิวัฒนาการเกิดขึ้นจากการไว้ใจซึ่งกันและกัน ชื่อสัตย์ และมีข้อตกลงร่วมกัน ตราบเท่าที่อีกฝ่ายปฏิบัติตามกฎระเบียบบางอย่างในเรื่องของการแลกเปลี่ยน (Saks, 2006 อ้างอิงใน Cropanzano and Mitchell, 2005) ซึ่งการแลกเปลี่ยนประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นรูปแบบของการให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรจะให้แก่นักงาน และพนักงานตอบแทนแลกเปลี่ยนกลับมาเป็นการทำงานให้กับองค์กร ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งคือ การแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการที่องค์กรให้สิ่งที่มีมากกว่าตัวเงินให้พนักงาน เช่น การสนับสนุนในต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อตอบแทนความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน และพนักงานจะแลกเปลี่ยนถ่ายทอดกลับเป็น การทำงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เต็มใจร่วมในกิจกรรมขององค์กร เรียนรู้ทักษะเพิ่มเติมที่คิดว่าเป็น

ประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากเชื่อว่า ต่างเป็นการตอบแทนระหว่างตนเองกับองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนที่เน้นพันธะผูกพันที่เกิดระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งช่วยให้เพิ่มพูนความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet Theory)

เบคเกอร์และคาร์เพอร์, 1956 อ้างอิงใน วิลสัน อินทะเสย์, 2554 ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงExchange หรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก เป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรนั้นมากขึ้นในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานในองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ ก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ชาวเวลส์ (2011) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นส่วนประกอบหลักที่สำคัญที่จะขาดไม่ได้ในองค์กร ที่จะส่งผลทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งการเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ และมีความสามารถในการแข่งขันกับผู้อื่นได้

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้ลึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้ลึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลผู้มีความรู้ลึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สเตียร์ส (1977) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไป เพราะพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ลึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิก

ในองค์กรได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจ สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

จากแนวคิดความสำคัญของความผูกพันองค์กรของนักวิชาการข้างต้น ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าความผูกพันองค์กรมีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งในยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ทุก

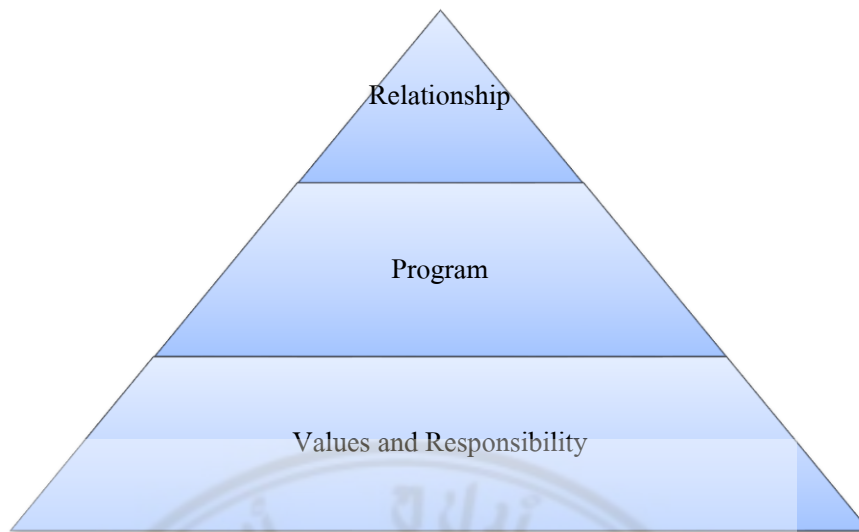
องค์กรต่างต้องมีการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือในธุรกิจประเภทใดก็ตาม ยิ่งเป็นธุรกิจในส่วนของการบริการ ซึ่งต้องใช้คน ทรัพยากรหลักที่สำคัญในการพัฒนาและผลักดันให้องค์กรเจริญเติบโตและคงความเป็นผู้นำต่อไป ความผูกพันองค์กรจึงเสมือนเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทั้งหมดในองค์กรมีการสื่อสารตรงกัน และทำเพื่อองค์กร หากไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอาจส่งผลทั้งการขาดงาน การมาทำงานสาย การทำงานโดยไม่เต็มศักยภาพ การทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่อยากจะพัฒนาสิ่งใดเลย นอกจากทำงานผ่านพ้นไปในแต่ละวัน ความผูกพันองค์กรจึงเสมือนเป็นกาวใจ ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรมีใจเชื่อมั่น รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจและทุ่มเททำงานให้แก่องค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองและอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

2.1.4 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรต่อความผูกพันขององค์กร

ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนอกจากพนักงานต้องการอยู่ในองค์กรต่อไปแล้ว ยังยินดีที่จะแนะนำบริษัทของตนให้คนอื่นอีกด้วย (Cable and Judge, 1996 อ้างอิงใน สุทธกานต์ มิตรกุลและอนันต์ชัย คงจันทร์, 2559)

Nawdei (2003) ศึกษาพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง พบว่าความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงความรู้สึก ซึ่งเป็นความยึดมั่นของบุคคลว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร และทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ และเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ (Allen and Meyer, 1990)

แนวคิดของ Dr. ED Gobman กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะสามารถเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ3ส่วนด้วยกัน ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility) โปรแกรม(Program) และความสัมพันธ์(Relationships) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 A model step of employee engagement

จากภาพที่ได้อธิบายลำดับขั้นของความผูกพัน สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับขั้น กล่าวคือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

โอ เรย์ลีย์ (1981) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน ความจงรักภักดีและความเชื่อ ศรัทธาในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. การยินยอมทำตาม คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร
2. การยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร คือ การที่คนรับเอาค่านิยมองค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

จากแนวคิดต่างๆ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับความผูกพันขององค์กร เพราะเนื่องจากค่านิยมองค์กร เป็นทัศนคติและพฤติกรรมโดยรวมทั้งหมดของบุคลากรในองค์กร เสมือนเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มคนทั้งหมดในองค์กร ซึ่งหากพนักงานกับ

องค์กรยึดมั่นในค่านิยมองค์กรเดียวกัน ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมกับองค์กร สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการวิจัย

จากการรวบรวมงานวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียงและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้ จากผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์, ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบมุมมองด้านคุณลักษณะต่างๆ ของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีต่อตนเองและความคาดหวังที่มีต่อกัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า มุมมองของแต่ละเจนเนอเรชั่นมองตนเอง มีความสอดคล้องกับคำอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละเจนเนอเรชั่นนั้นๆ สำหรับความคาดหวังต่อคุณลักษณะต่างๆระหว่างเจนเนอเรชั่นทั้งสองนั้น มีคุณลักษณะหลายประการที่เจนเนอเรชั่นหนึ่งๆรับรู้หรือมองเจนเนอเรชั่นอื่นแตกต่างไปจากที่มองตนเอง ผลการเปรียบเทียบนี้ แสดงให้เห็นว่า มีช่องว่างในการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่น ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการตามสายการบังคับบัญชา และการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจกันอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพได้ บางครั้งอาจบ่มเพาะเป็นความลำเอียง จากการที่องค์กรให้ความสำคัญหรือปฏิบัติต่อเจนเนอเรชั่นหนึ่งๆ แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้ศึกษาระดับของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่นและความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่น กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิจัยซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอเรชั่นวาย เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ส เป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุดซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงว่าการทำงานร่วมกันในองค์กรของพนักงานคนไทย ให้ความสำคัญกับความสำคัญระหว่างบุคคลหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล

ปาริชาติ อภิเดชากุล, พงษ์ธรา วิจิตเวชไพศาล, เพชร เจนจบ, ธนาภรณ์ นะภาโชติ, ลัดดา เพิ่มผลประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของวิสัญญีพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพราะการลาออกของวิสัญญีพยาบาลมีผลกระทบต่อระบบงานขององค์กร โดยใช้การศึกษาเชิงพรรณนาในวิสัญญีพยาบาลผู้สมัครใจจำนวน 56 คน ที่ทำงานมากกว่า 6 เดือน ผลการศึกษาพบว่า วิสัญญีพยาบาลที่อายุน้อยและมีรายได้น้อยมีความตั้งใจลาออกมากกว่าผู้มีอายุมาก วิสัญญีพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความตั้งใจลาออกมากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจออก

ปริญญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, อารีวรรณ อ่วมธานี (2557) ได้ศึกษาถึงระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลสองรุ่นอายุ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 314 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า (1) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศุทธกานต์ มิตรกุล, อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) ได้ศึกษาค่านิยมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายและความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 621 คน แบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านมนุษยธรรม ความก้าวหน้า และด้านอนุรักษ์นิยม แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เชิงความรู้สึก เชิงผลตอบแทน เชิงบรรทัดฐาน พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อการให้ค่านิยมของพนักงาน พนักงานเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด ค่านิยมด้านมนุษยธรรมเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม ค่านิยมด้านความก้าวหน้าได้รับความสำคัญรองลงมา ซึ่งตรงกับลักษณะที่

สำคัญของเงินเนอเรนซ์วาย เช่น มีความทะเยอทะยาน ต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ส่วนค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยมมีลักษณะตรงข้ามกับเงินเนอเรนซ์วายที่รักอิสระและยึดติดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร จึงอาจเป็นผลให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเงินเนอเรนซ์วายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยมเป็นอันดับสุดท้าย

คลชนก โมธรรม, ศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี (2558) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาระดับค่านิยมร่วม และศึกษาอิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 185 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมร่วมกัน โดยรวมและเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ด้านบริการเป็นเลิศ ด้านร่วมใจทำงาน ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า (1) ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นธรรมาภิบาลและด้านบริการเป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (3) ค่านิยมร่วมด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านร่วมใจทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (4) ค่านิยมร่วมด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านบริการเป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (5) ค่านิยมร่วมโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Saks (2006) จากพบการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามในพนักงานจำนวน 102 คน ที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันพบว่า ความผูกพันต่องาน (Job engagement) มีความหมายแตกต่างจากคำว่า ความผูกพันองค์กร (Organization engagement) และได้ศึกษาตัวแปรต้นที่สามารถคาดเดาได้ถึงความผูกพันต่องานและความผูกพันในองค์กร รวมทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันองค์กรมีเกี่ยวเนื่องกันในแต่ละบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นองค์กร ความ

ตั้งใจที่จะลาออก และพฤติกรรมกลายเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากผลการศึกษาพบว่าทฤษฎี Social exchange theory เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันองค์กร

Schullery (2013) ได้ศึกษาและสรุปการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของความผูกพันในที่ทำงาน ซึ่งเป็นผลจากผลประกอบการของบริษัทและลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เจนเนอเรชั่นล่าสุดที่เข้ามาทำงาน คือ เมเลนเนียมมีการรับรู้คุณค่าที่แตกต่างจากยุคเบบี้บูมเมอร์และ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งการวิจัยนี้ได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบทดสอบทั้งหมด 16,000 คน ใน 3 เจนเนอเรชั่น ในเรื่องของปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก สังคม ศักดิ์ศรี และการเห็นแก่ผู้อื่น มีผลจากผลงานวิจัย แสดงให้เห็นว่า กลุ่มคนช่วงอายุเมเลนเนียมให้ความสนใจกับเรื่องผลรางวัลตอบแทนภายนอก มากกว่ารุ่นช่วงเบบี้บูมเมอร์ ถึงแม้ว่าเงินเดือนและสวัสดิการรวมทั้งศักดิ์ศรี จะยังคงสำคัญสำหรับช่วงอายุ เมเลนเนียม แต่ก็ยังมีความสำคัญน้อยกว่าเมื่อเทียบกับช่วงอายุเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เบบี้บูมเมอร์ให้ความสนใจกับงานที่ทำทายมากขึ้น ความแตกต่างที่น้อยที่สุดระหว่างช่วงกลุ่มอายุคือ คุณค่าในการทำประโยชน์แก่ผู้อื่น

Mileto and Penprase (2014) ปัจจุบันวิศัญญิพยาบาลที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วยคนทำงานด้วย 3 เจนเนอเรชั่น ทั้งเบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยนี้ใช้เครื่องมือการพรรณาเชิงปริมาณ ในการเปรียบเทียบของความพอใจในงาน ระหว่างในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นของวิศัญญิพยาบาลในรัฐมิชิแกน จากการสอบถามทางออนไลน์ใน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 407 คน ในการวัดพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษาพบว่า วิศัญญิพยาบาลเกือบทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานสูงในทุกช่วงเจนเนอเรชั่น ความพึงพอใจในงานของวิศัญญิพยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับการได้รับอำนาจและความสามารถในการตัดสินใจในงานของตน โดยทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ทำงานซึ่งจะได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าทางการศึกษา และได้แสดงถึงการมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ การซึ่งเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และเป็นผลประโยชน์ในทุกๆช่วงอายุเจนเนอเรชั่นของวิศัญญิพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาจึงพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จอาจตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้และการมีค่านิยมองค์กรร่วมกัน หรือ การมีวัฒนธรรมองค์กร(Organization culture)ร่วมกัน เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ และการมีค่านิยมร่วมกัน มีวัฒนธรรมองค์กรเดียวกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และจากการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาของ Saks (2006) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่องาน

(Job engagement) มีความหมายแตกต่างจากคำว่า ความผูกพันองค์กร (Organization engagement) ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของสตีล, 1977 มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากองค์กรที่ศึกษาเป็นองค์กรที่มีอายุขององค์กรมาช้านาน และบุคลากรส่วนมากขององค์กร เป็นบุคลากรที่ผูกพันกับตัวองค์กรตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษา ผู้วิจัยจึงมีเชื่อว่า

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตามแนวคิดของสตีลจะสามารถนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกันในเจเนอเรชัน ทั้งเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นเช่นนี้เกือบทุกองค์กรในโลก ดังเช่น Mileto and Penprase (2014) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศัลยพยาบาลประกอบด้วยวิศัลยพยาบาลทั้ง 3 เจเนอเรชันเช่นกัน ซึ่งมีการรับรู้และยอมรับค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน และอาจเป็นแนวทางในการนำมาสร้างความรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรของวิศัลยพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน ส่งเสริมให้วิศัลยพยาบาลทุกเจเนอเรชันมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในตัวองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยังต้องการจะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ยอมรับเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เพื่อให้องค์กรยังดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ช่วงอายุตามเจนเนอเรชั่น ซึ่งแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นได้โดยอ้างอิงตาม Schullery ,2013 ได้ดังนี้

3.1.1 เบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomer) เกิดในช่วง พ.ศ. 2486 – 2507 แต่ในการศึกษานี้จะขอตัดช่วงพ.ศ.เกิดอยู่ในช่วง2500-2503 เนื่องจากยังเป็นช่วงอายุที่ยังไม่เกษียณราชการและมีส่วนที่ยังทำงานอยู่ในหน่วยงาน ช่วงอายุ 53-60 ปี จำนวน13 คน

3.1.2 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2524 ช่วงอายุระหว่าง 36-54ปี จำนวน 18 คน

3.1.3 เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เกิดในช่วง พ.ศ. 2525 – 2542 แต่ในการศึกษานี้จะขอตัดช่วงพ.ศ.เกิดอยู่ในช่วง 2525-2537 เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ทำงานในองค์กร คือช่วงอายุระหว่าง 23-35ปี จำนวน 36 คน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ค่านิยมองค์กรศิริราช หรือวัฒนธรรมศิริราช

ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมศิริราชประกอบด้วย

3.1.4 Seniority รักกันดุจพี่น้อง

3.1.5 Integrity ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้

3.1.6 Responsibility รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา

3.1.7 Innovation คิดสร้างสรรค์

3.1.8 Respect ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา

3.1.9 Altruism คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

3.1.10 Journey to Excellence and Sustainability มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กรตามกรอบแนวคิดของ Steers, 1977

3.2 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรที่ต่างกัน

1.1 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” ที่แตกต่างกัน

1.2 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” ที่แตกต่างกัน

1.3 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” ที่แตกต่างกัน

1.4 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” ที่แตกต่างกัน

1.5 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” ที่แตกต่างกัน

1.6 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” ที่แตกต่างกัน

1.7 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่าความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมองค์กรของวิศัลยพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

3.1 ค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.2 ค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.3 ค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.4 ค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.5 ค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.6 ค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.7 ค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

3.3 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ซึ่งได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และได้ข้อมูลของการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

3.4 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ วิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในภาควิชาวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลศิริราช จำนวนบุคลากรทั้งหมด 83 คน (เนื่องจากประชากรในการวิจัยมีขนาดเล็ก จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างทุกคน) อ้างอิงจากงานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของวิสัญญีพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปารีชาติ อภิเดชากุล, พงศ์ธารา วิจิตเวชไพศาล, เพชร เจนจบ, ธนาภรณ์ นະภาไชติ, ลัดดา เพิ่มผลประเสริฐ, 2558

จึงใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ มาช่วยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{83}{1+(83)(0.05)(0.05)} \\ &= \sim 68.7 \text{ คน} \end{aligned}$$

แต่มีข้อจำกัดจากการเจ็บป่วยของบุคลากรและการลาออก รวมทั้งมีข้อจำกัดจากงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ จึงได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 67 คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่

3.5.1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ(Check list) สำหรับสอบถามข้อมูลทางประชากรศาสตร์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วิทยาลัยพยาบาล จำนวน 67 คน

3.5.2 แบบสอบถามมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต(Likert Scale) 5ระดับ สำหรับวัดระดับการคิดเห็นในแต่ละข้อความ (1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง; 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ของวิทยาลัยพยาบาล ที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีต่อค่านิยมองค์กร 7 ตัว

3.5.3 แบบสอบถามมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต(Likert Scale) 5ระดับ เพื่อวัดระดับการให้ความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร (1=น้อยที่สุด; 5=มากที่สุด) ของวิทยาลัยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชที่มีต่อความผูกพันองค์กร

โดยเครื่องมือนี้จะทำให้ได้ข้อมูลในเรื่องช่วงอายุเจนเนอเรชั่น ค่านิยมองค์กรและความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรและความผูกพันองค์กรในช่วงเจนเนอเรชั่นต่างๆ รวมทั้งยังสามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างในช่วงเจนเนอเรชั่นที่ต่างกันได้อีกด้วย

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของเอกสารเพื่อนำส่งไปยังหน่วยงานที่ให้บริการทางวิทยาลัยทั่วโรงพยาบาลศิริราช จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบคำถาม และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.7.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามแต่ละด้านจะใช้วิธีด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามแต่ละด้านผู้วิจัยจะใช้วิธีด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient alpha) ซึ่ง Hair et al.,2006 อธิบายว่าค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 17 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามค่านิยมองค์กรที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	Cronbach's Alpha
ค่านิยมองค์กร	0.63
ค่านิยม Seniority รักกันดูพี่น้อง	0.81
ค่านิยม Integrity ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้	0.53
ค่านิยม Responsibility รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา	0.67
ค่านิยม Innovation คิดสร้างสรรค์	0.72
ค่านิยม Respect ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา	0.58
ค่านิยม Altruism คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	0.79
ค่านิยม Journey to Excellence and Sustainability มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	0.81

การหาค่าความเชื่อมั่นขอแบบสอบถามในเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามของสมศักดิ์ ปิตตานัง, 2555 ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแนวคิดของสเตรียร์, 1977 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาใช้ได้ ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 17 คน ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	Cronbach's Alpha
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	0.95
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.81
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.83
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.82

หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงเพิ่มเติม และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอีกครั้ง ผลที่ได้พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 ซึ่งนับว่ามีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามมาก ดังผลที่แสดงดังนี้

ตาราง 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดค่านิยมองค์กรตามกลุ่มค่านิยม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	Cronbach's Alpha
ค่านิยมองค์กร	0.92
ค่านิยม Seniority รักกันค้ำจุนพี่น้อง	0.81
ค่านิยม Integrity ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้	0.78
ค่านิยม Responsibility รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา	0.70
ค่านิยม Innovation คิดสร้างสรรค์	0.72
ค่านิยม Respect ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา	0.78
ค่านิยม Altruism คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	0.81
ค่านิยม Journey to Excellence and Sustainability มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	0.86
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	0.87
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.71
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.83
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.82

3.7.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในสมมติฐานที่ 1: เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน

- 1.1 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” ที่แตกต่างกัน
- 1.2 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” ที่แตกต่างกัน
- 1.3 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” ที่แตกต่างกัน
- 1.4 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” ที่แตกต่างกัน
- 1.5 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” ที่แตกต่างกัน
- 1.6 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” ที่แตกต่างกัน
- 1.7 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” ที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ F - test แบบ One way ANOVA เพื่อทดสอบหาความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและเปรียบเทียบค่านิยมองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชันดังกล่าว

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในสมมติฐานที่ 2 : เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่าความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เพื่อทดสอบและเปรียบเทียบค่าความผูกพันองค์กรของบุคลากรในเจนเนอเรชันต่างๆ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ F - test แบบ One way ANOVA มาทดสอบกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมองค์กรของวิศวะวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

- 1.1 ค่านิยมองค์กร “รักกันคุณพี่น้อง” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 1.2 ค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 1.3 ค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 1.4 ค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 1.5 ค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 1.6 ค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
- 1.7 ค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

เพื่อทดสอบและหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรในแต่ละด้านกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งเพื่อดูทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ Pearson's correlation coefficient ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อาจใช้เกณฑ์ (Hinkle D.E. 1998, p.118)

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นต่างๆในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 67 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมขององค์กรและวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละกลุ่มเจนเนอเรชั่น โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่า Independent sample T- test, F-test One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
P – value	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ปีเกิด การศึกษา อายุงานที่เข้าร่วมกับภาควิชาวิศวกรรมโยธา ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร จำนวน 67 คน โดยนำเสนอจำนวน และร้อยละของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	3	4.5
หญิง	64	95.5
รวม	67	100

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิศัญญาพยาบาลที่สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา พบว่า ประกอบด้วยเพศหญิงเกือบทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ 95.5

ตาราง 4.2 แสดงรายละเอียดจำแนกตามปี พ.ศ. เกิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับกลุ่มเจนเนอเรชั่น

ปีพ.ศ. เกิด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เกิดในช่วง พ.ศ. 2486 – 2507	13	19.4
เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2524	18	26.87
เกิดในช่วง พ.ศ. 2525 – 2542	36	53.73
รวม	67	100

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2525- 2542 ซึ่งนับเป็นช่วง “เจนเนอเรชั่นวาย” คิดเป็นร้อยละ 53.73 รองลงมาคือ ผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508 – 2524 นับเป็นช่วง “เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์” คิดเป็นร้อยละ 26.87 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ที่เกิดใน พ.ศ. 2486-2507 ซึ่งเป็นช่วง “เบบี้บูมเมอร์ส” คิดเป็นร้อยละ 19.4

ตาราง 4.3 แสดงรายละเอียดลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	59	88.06
ปริญญาโท	8	11.94
รวม	67	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า วิสัญญีพยาบาลส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.06 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.94

ตาราง 4.4 แสดงรายละเอียดจำนวนปีการร่วมเข้าทำงานในภาควิชาวิสัญญีวิทยา

จำนวนปี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	23	34.33
มากกว่า3ปี – 10ปี	16	23.88
มากกว่า10ปี	11	16.42
มากกว่า20ปี	17	25.37
รวม	67	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์และอายุในการทำงานร่วมกับภาควิชาวิสัญญีอยู่ในช่วงอายุงานที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3ปี คิดเป็นร้อยละ 34.33

ตาราง 4.5 แสดงรายละเอียดลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	1	1.49
พนักงานมหาวิทยาลัย	50	74.63
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ	15	22.39
อื่นๆ	1	1.49
รวม	67	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า วิสัญญีพยาบาลส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรอยู่ในประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 74.63 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ คิดเป็นร้อยละ 22.39 และมีบุคลากรที่ยังคงเป็นข้าราชการอยู่ร้อยละ 1.49 รวมทั้งเป็นบุคลากรของภาควิชาที่ได้รับการว่าจ้างเป็นที่ปรึกษาอีกร้อยละ 1.49

4.2 ข้อมูลเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเงินเนอเรชั่น เบบี๋บูมเมอร์ส

ค่านิยมองค์กร	\bar{X}	SD
รักกันดูพี่น้อง	3.97	0.70
ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้	3.58	0.82
รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ	3.81	0.69
คิดสร้างสรรค์	3.89	0.57
ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.67	0.93
คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.67	0.71
มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	3.83	0.65
รวมค่านิยมองค์กร	3.77	0.73

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรเงินเนอเรชั่นเบบี๋บูมเมอร์สมีระดับความคิดเห็นค่านิยมองค์กรในด้านรักกันดูพี่น้องมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D. = 0.70

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์

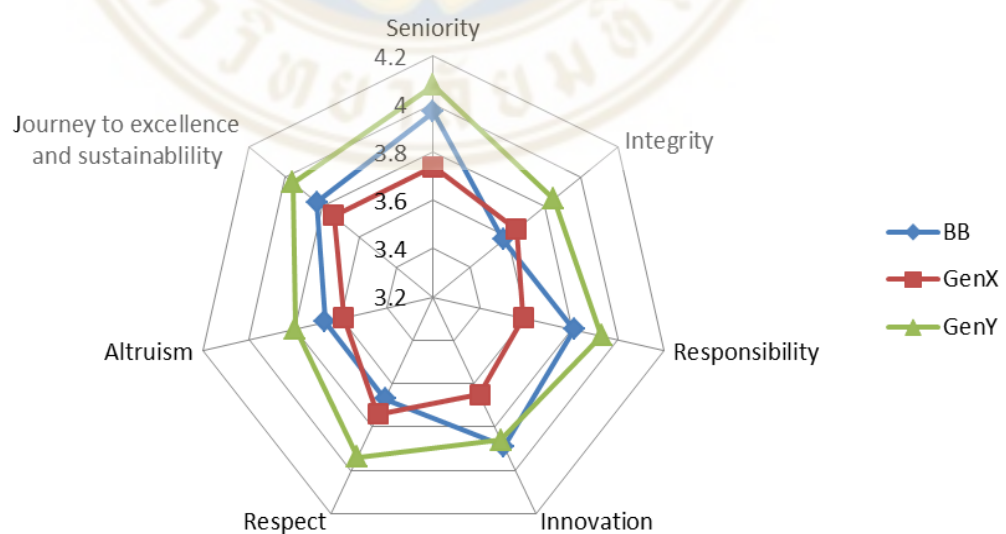
ค่านิยมองค์กร	\bar{X}	SD
รักกันดูพี่น้อง	3.74	0.65
ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้	3.65	0.87
รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ	3.59	0.87
คิดสร้างสรรค์	3.65	0.62
ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.74	0.76
คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.59	0.85
มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	3.74	0.77
รวมค่านิยมองค์กร	3.67	0.77

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับความคิดเห็นค่านิยมองค์กรในด้านรักกัน
 ดูแลพี่น้อง, ให้เกียรติเอาใจเขามาใส่ใจเราและมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนมากที่สุด โดยมี
 ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = 0.65, 0.76, 0.77 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อค่านิยม
 องค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย

ค่านิยมองค์กร	\bar{X}	SD
รักกันดูแลพี่น้อง	4.08	0.57
ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้	3.85	0.68
รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ	3.93	0.69
คิดสร้างสรรค์	3.86	0.59
ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.94	0.81
คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.80	3.65
มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	3.96	0.66
รวมค่านิยมองค์กร	3.92	0.67

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรเจนเนอเรชั่นวายมีระดับความคิดเห็นค่านิยมองค์กรใน
 ด้านรักกันดูแลพี่น้องมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.08 , S.D. = 0.57



ภาพที่ 4.1 แสดงระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของค่านิยมในองค์กรในเจนเนอเรชั่นต่างๆ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากร
เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ความเชื่อมั่นอย่างสูง	4.31	0.72
ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามการทำงานเพื่อองค์กร	4.14	0.83
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.03	0.72
รวม	4.16	0.76

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 4.31 , S.D. = 0.72

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากร
เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์

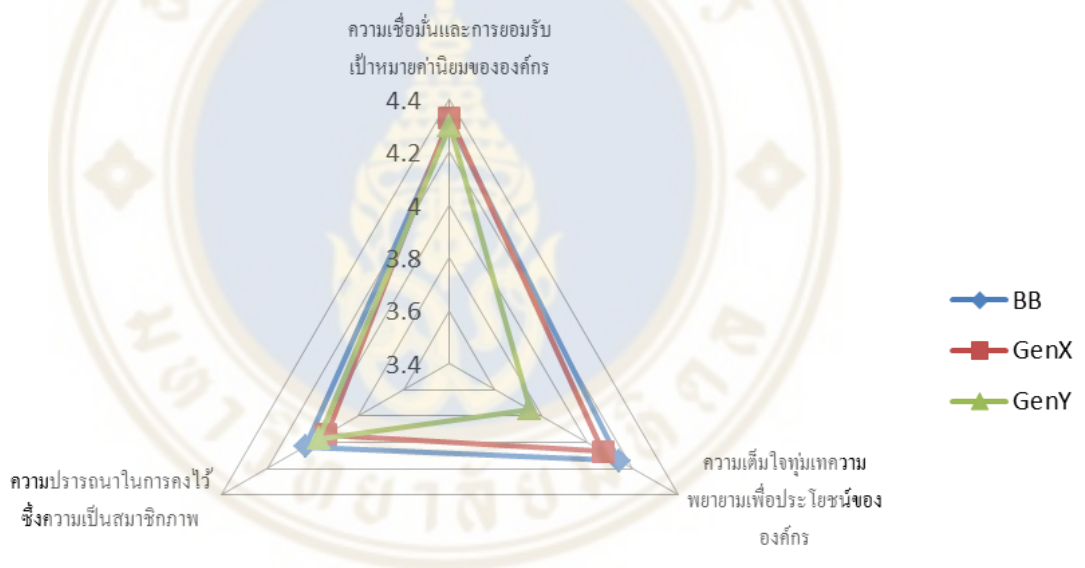
ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ความเชื่อมั่นอย่างสูง	4.33	0.67
ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามการทำงานเพื่อองค์กร	4.07	0.82
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.94	0.77
รวม	4.11	0.77

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 4.33 , S.D. = 0.67

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากร
เจนเนอร์ชันวาย

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ความเชื่อมั่นอย่างสูง	4.30	0.64
ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามการทำงานเพื่อองค์กร	3.75	0.83
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.97	0.72
รวม	4.02	0.77

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรเจนเนอร์ชันวายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.30 , S.D. = 0.64



ภาพที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรในบุคลากรเจนเนอร์ชันต่างๆ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เงินเนอเรชั่นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้ F-test one way ANOVA มาเปรียบเทียบในแต่ละค่านิยม

1.1 เงินเนอเรชั่นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” จำแนกตามเงินเนอเรชั่น

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Seniority รักกันดูพี่น้อง	ระหว่างกลุ่ม	3.148	2	1.574	15.579*	.000
	ภายในกลุ่ม	6.466	64	.101		
	รวม	9.613	66			

P < .005*

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” จำแนกตามเงินเนอเรชั่น

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.97	-.40665*	.04641	-
Gen X	3.74	-.45306*	-	-.04641
Gen Y	4.08	-	-.45306*	-.40665*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “รักกันดูพี่น้อง” จำแนกตามเงินเนอเรชั่น โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่านิยม “รักกันดูพี่น้อง” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังรายละเอียดดังตาราง4.3.1 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่(ตาราง4.3.2) พบว่าเงินเนอเรชั่นวาย เป็นเงินเนอเรชั่นที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” แตกต่างจากเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นบีบูมเมอร์ส

1.2 เจนเนอร์ที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” จำแนกตามเจนเนอร์

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Integrity ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	5.807	2	2.903	44.663*	.000
	ภายในกลุ่ม	4.160	64	.065		
	รวม	9.967	66			

P < .005*

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” จำแนกตามเจนเนอร์

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.58	-.74784*	-.36145*	-
Gen X	3.65	-.45306*	-	.36145*
Gen Y	3.85	-	.38639*	-.74784*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “ความซื่อสัตย์” จำแนกตามเจนเนอร์ โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” ระหว่างเจนเนอร์มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4.3.3 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่(ตาราง4.3.4) พบว่าค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” มีความแตกต่างกันในทุกเจนเนอร์ทั้งในระหว่างเจนเนอร์เบบี้บูมเมอร์ส กับเจนเนอร์เอ็กซ์ และเจนเนอร์วาย

1.3 เจนเนอร์ที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” จำแนกตามเจนเนอร์

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Responsibility ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.749	2	1.375	15.670*	.000
	ภายในกลุ่ม	5.614	64	.088		
	รวม	8.363	66			

P < .005*

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” จำแนกตามเจนเนอร์

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.81	-.41748*	-.01970	-
Gen X	3.59	-.39778*	-	.01970
Gen Y	3.93	-	.39778*	.41748*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “ความรับผิดชอบ” จำแนกตามเจนเนอร์ โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่านิยม “ความรับผิดชอบ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังรายละเอียดดังตาราง4.3.5 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่(ตาราง4.3.6) พบว่าเจนเนอร์วาย เป็นเจนเนอร์ที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” แตกต่างจากเจนเนอร์เอ็กซ์ และเจนเนอร์บีบูมเมอร์ส

1.4 เจนเนอร์ที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” จำแนกตามเจนเนอร์

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Innovation ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.010	2	1.005	11.629*	.000
	ภายในกลุ่ม	5.532	64	.086		
	รวม	7.542	66			

P < .005*

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” จำแนกตามเจนเนอร์

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.89	-.28812*	.09244	-
Gen X	3.65	-.38056*	-	-.09244
Gen Y	3.86	-	.38056*	.28812*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “ความคิดสร้างสรรค์” จำแนกตามเจนเนอร์ โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่านิยม “ความคิดสร้างสรรค์” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังรายละเอียดดังตาราง4.3.7 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่(ตาราง4.3.8) พบว่าเจนเนอร์วาย เป็นเจนเนอร์ที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” แตกต่างจากเจนเนอร์เอ็กซ์ และเจนเนอร์บีบูมเมอร์ส

1.5 เจนเนอเรชันที่ต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” จำแนกตามเจนเนอเรชัน

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Respect การให้เกียรติ	ระหว่างกลุ่ม	2.029	2	1.015	9.958*	.000
	ภายในกลุ่ม	6.521	64	.102		
	รวม	8.550	66			

$P < .005^*$

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” จำแนกตามเจนเนอเรชัน

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.67	-.31329*	.05782	-
Gen X	3.74	-.37111*	-	.01970
Gen Y	3.94	-	.37111*	.31329*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “การให้เกียรติ” จำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่านิยม “การให้เกียรติ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดดังตาราง 4.3.5 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่ (ตาราง 4.3.6) พบว่าเจนเนอเรชันวาย เป็นเจนเนอเรชันที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” แตกต่างจากเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส

1.6 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม”
ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” จำแนกตามเจนเนอร์ชั้น

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Altruism การคำนึงถึงผลประโยชน์ ของผลรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.517	2	1.259	18.676*	.000
	ภายในกลุ่ม	4.314	64	.067		
	รวม	6.831	66			

$P < .005^*$

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” จำแนกตามเจนเนอร์ชั้น

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.67	-.33011*	.09239	-
Gen X	3.59	-.42250*	-	-.09239
Gen Y	3.80	-	.42250*	.33011*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” จำแนกตามเจนเนอร์ชั้น โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่านิยม “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังรายละเอียดดังตาราง 4.3.11 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่(ตาราง 4.3.12) พบว่าเจนเนอร์ชั้นวาย เป็นเจนเนอร์ชั้นที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม” แตกต่างจากเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ และเจนเนอร์ชั้นเบบี๋บูมเมอร์ส

1.7 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” จำแนกตามเจนเนอเรชัน

ค่านิยมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
Journey to Excellence and Sustainability การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	3.677	2	1.838	20.663*	.000
	ภายในกลุ่ม	5.694	64	.089		
	รวม	9.371	66			

P < .005*

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” จำแนกตามเจนเนอเรชัน

Generation	ผลการวิเคราะห์รายคู่			
	Mean	Gen Y	Gen X	BB
BB	3.83	-.40917*	.09667	-
Gen X	3.74	-.50583*	-	-.09667
Gen Y	3.96	-	.50583*	.40917*

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่านิยม “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” จำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าค่านิยม “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังรายละเอียดดังตาราง4.3.13 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่(ตาราง4.3.14) พบว่าเจนเนอเรชันวาย เป็นเจนเนอเรชันที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” แตกต่างจากเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส

สมมติฐานข้อที่ 2 เจนเนอเรชันที่แตกต่างกันมีค่าความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้ F-test one way ANOVA มาเปรียบเทียบค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความผูกพันองค์กร จำแนกตาม เจนเนอเรชัน

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.309	2	.154	.577	.564
	ภายในกลุ่ม	17.119	64	.267		
	รวม	17.428	66			

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย

สมมุติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมองค์กรของวิศุญญ์พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ในการทดสอบสมมุติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3.1 ค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Seniority	EE
Seniority	Pearson Correlation	1	-.042
	Sig. (2-tailed)		.734
	N	67	67
Engagement	Pearson Correlation	-.042	1
	Sig. (2-tailed)	.734	
	N	67	67

จากตารางผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “รักกันดูพี่น้อง”และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิศุญญ์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.2 ค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Integrity	EE
Integrity	Pearson Correlation	1	-.044
	Sig. (2-tailed)		.726
	N	67	67
Engagement	Pearson Correlation	-.044	1
	Sig. (2-tailed)	.726	
	N	67	67

จากตารางผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “ความซื่อสัตย์” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิศุญญ์พยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.3 ค่านิยมองค์กร“ความรับผิดชอบ” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
 ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” และความ
 ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Responsibility	EE
Responsibility	Pearson Correlation	1	.056
	Sig. (2-tailed)		.650
	N	67	67
EE	Pearson Correlation	.056	1
	Sig. (2-tailed)	.650	
	N	67	67

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “ความรับผิดชอบ” และ
 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิบูลย์พยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4 ค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันใน
 องค์กร
 ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” และ
 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Innovation	EE
Innovation	Pearson Correlation	1	-.184
	Sig. (2-tailed)		.135
	N	67	67
Engagement	Pearson Correlation	-.184	1
	Sig. (2-tailed)	.135	
	N	67	67

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์” และ
 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิบูลย์พยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 ค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
 ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” และความ
 ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Respect	EE
Respect	Pearson Correlation	1	-.033
	Sig. (2-tailed)		.794
	N	67	67
Engagement	Pearson Correlation	-.033	1
	Sig. (2-tailed)	.794	
	N	67	67

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “การให้เกียรติ” และความ
 ผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิศวะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 ค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 ความผูกพันในองค์กร
 ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงประโยชน์ของ
 ส่วนรวม” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Altruism	EE
Altruism	Pearson Correlation	1	.333**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	67	67
Engagement	Pearson Correlation	.333**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “การคำนึงถึงผลประโยชน์
 ของส่วนรวม” มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ $p\text{-value} < 0.01$

3.7 ค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

		Journey	EE
Journey	Pearson Correlation	1	.262*
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	67	67
EE	Pearson Correlation	.262*	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กร “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

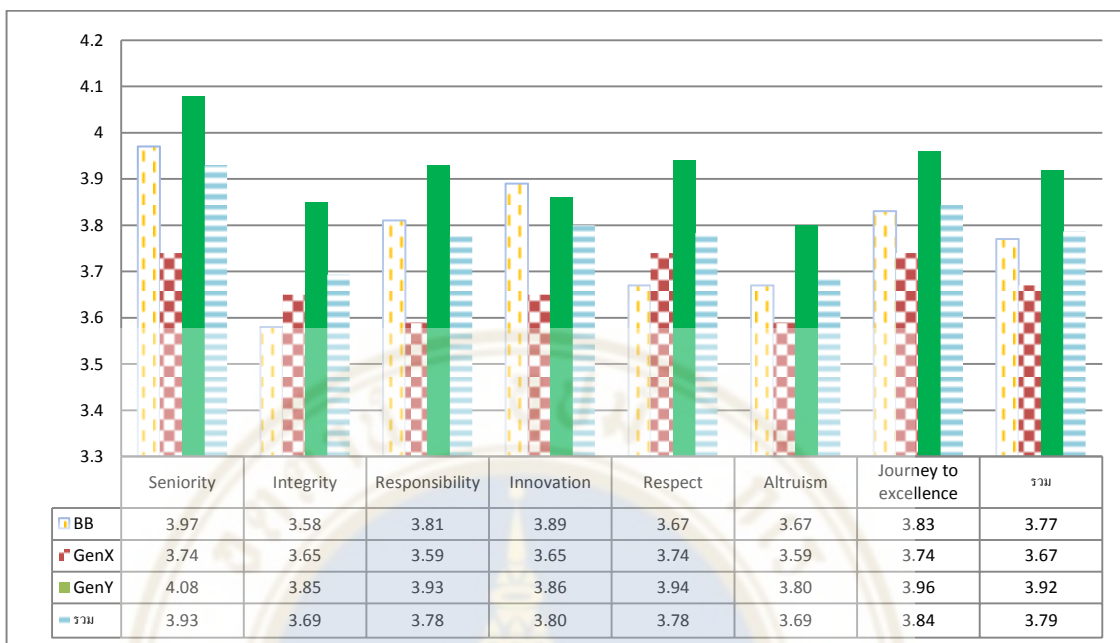
การวิจัยเรื่องค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับค่านิยมองค์กรและความผูกพันของวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นที่มีความแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ในช่วงอายุเจนเนอเรชั่นที่มีความแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิสัญญีพยาบาลที่ทำงานสังกัดภาควิชาวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 67 คน (หน่วยทรัพยากรบุคคล ภาควิชาวิสัญญีวิทยา ณ เดือน มกราคม 2559) ซึ่งมีข้อจำกัดจากการที่บุคลากรป่วยและลาพักคลอดจำนวนหนึ่ง และข้อจำกัดจากการวิจัยนี้เป็นสารนิพนธ์

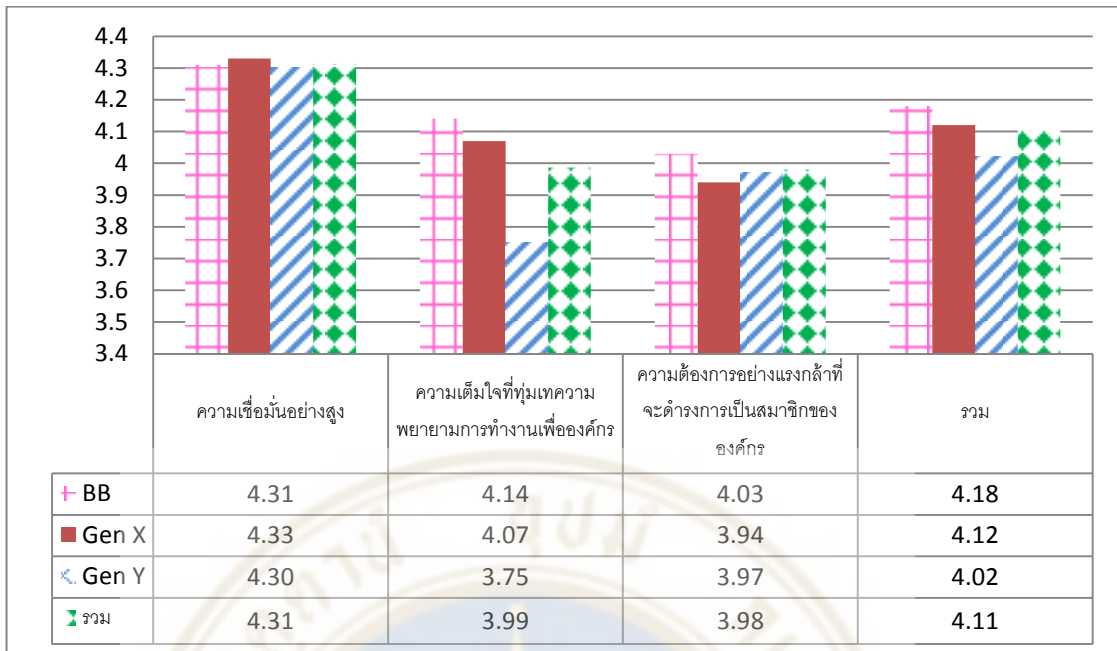
การเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรและค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ดังภาคผนวก ก) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่านิยมองค์กรในเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลค่า F-test One way ANOVA และค่า Post Hoc เพื่อเปรียบเทียบหาคู่เจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน และเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ดังภาคผนวก ข ซึ่งผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย



กราฟที่ 5.1 แสดงค่านิยมองค์กร ในแต่ละองค์ประกอบ เมื่อเปรียบเทียบในวิสัยทัศน์พยาบาล เจเนอเรชั่นต่างๆ

จากกราฟ แสดงข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมองค์กรใน 7 องค์ประกอบ รักกันดูพี่น้อง , ความซื่อสัตย์ , ความรับผิดชอบ , ความคิดสร้างสรรค์ , การให้เกียรติ , การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม , และการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นอย่างยั่งยืน ที่ประกอบกัน จนกลายมาเป็นวัฒนธรรมศิริราชในปัจจุบัน มีค่าอยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกเจเนอเรชั่น โดยค่านิยมและทัศนคติในด้าน “รักกันดูพี่น้อง” มีค่าคะแนนค่านิยมสูงสุด ซึ่งถือว่าค่านิยม “รักกันดูพี่น้อง” เป็นค่านิยมตัวแรกขององค์กร และเป็นค่านิยมที่โดดเด่นที่สุดในองค์กรแห่งนี้ ส่วนค่านิยมที่มีระดับคะแนนน้อยที่สุด คือ ค่านิยมในด้าน “ความซื่อสัตย์” และ ในด้าน “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” จากผลการวิจัยยังพบอีกว่า เจเนอเรชั่นวายเป็นเจเนอเรชั่นที่มีคะแนนค่านิยมองค์กรโดยรวมมากที่สุด คือ 3.92 รองลงมาคือ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ตามลำดับ



กราฟที่ 5.2 แสดงค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในแต่ละด้าน เมื่อเปรียบเทียบในวิทยาลัยพยาบาลเจนเนอเรชั่นต่างๆ

จากกราฟ 5.2 แสดงข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามงานวิจัย พบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในองค์กรแห่งนี้ ทุกเจนเนอเรชั่นมีความเชื่อมั่นอย่างสูงต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้ มีความรู้สึกที่ องค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจประเภทเดียวกัน โดยในทุกเจนเนอเรชั่นมีค่าคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง อยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกันมาก ซึ่งสะท้อนต่อทัศนคติและความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรในองค์กร และอาจเป็นจุดรวมที่เหมือนกันของสมาชิกในองค์กรที่ทำให้บุคลากรในองค์กรนี้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง และทำให้รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1 เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างกัน
ตารางที่ 5.1 แสดงการทดสอบสมมติฐานที่ 1: เจนเนอร์ชั้นที่แตกต่างกันมีค่านิยมองค์กรที่
 แตกต่างกัน

ค่านิยมองค์กร	F	Sig.	เป็นไปตามสมมติฐาน
รักกันคุดพี่น้อง	15.579*	.000	✓
ความซื่อสัตย์	44.663*	.000	✓
ความรับผิดชอบ	15.670*	.000	✓
ความคิดสร้างสรรค์	11.629*	.000	✓
การให้เกียรติ	9.958*	.000	✓
การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	18.676*	.000	✓
การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	20.663*	.000	✓

จากตาราง 5.1 แสดงผลให้เห็นว่า ค่านิยมองค์กรทุกตัว มีความแตกต่างกันในระหว่าง
 เจนเนอร์ชั้น โดยมีอย่างน้อย 1 กลุ่มที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ซึ่งตรงกับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่อาจทราบได้ว่าเป็นกลุ่มเจนเนอร์ชั้นใดที่แตกต่างกัน จึงนำมาหาค่า
 Post Hoc เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบเจนเนอร์ชั้นแบบรายคู่ ระหว่างเจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์ส์กับ
 เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ ระหว่างเจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์ส์ กับเจนเนอร์ชั้นวาย และระหว่างเจนเนอร์
 ชั้นเอ็กซ์กับเจนเนอร์ชั้นวาย ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 5.2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่านิยมองค์กร

ค่านิยมองค์กร	BB		Gen x		Gen Y	
	Mean	BB / X (Sig.)	Mean	X / Y (Sig.)	Mean	Y / BB (Sig.)
รักกันคุดพี่น้อง	3.97	.690	3.74	.000	4.08	.000
ความซื่อสัตย์	3.58	.000	3.65	.000	3.85	.000
ความรับผิดชอบ	3.81	.856	3.59	.000	3.93	.000
ความคิดสร้างสรรค์	3.89	.391	3.65	.000	3.86	.004
การให้เกียรติ	3.67	.620	3.74	.000	3.94	.003
การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	3.67	.332	3.59	.000	3.80	.000
การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	3.83	.377	3.74	.000	3.96	.000

p-value < 0.05

จากการเปรียบเทียบค่านิยมองค์กรรายคู่ในตาราง 5.2 ระหว่างเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สกับเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สกับเงินเนอเรชั่นวาย และเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเงินเนอเรชั่นวาย พบว่าค่านิยมองค์กรระหว่างเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สกับเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ ไม่มีความแตกต่างกันในทุกค่านิยม แต่ค่านิยมระหว่างเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สและเงินเนอเรชั่นวายเมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่ามีความแตกต่างกันในทุกค่านิยม โดยเงินเนอเรชั่นวายจะมีระดับค่านิยมองค์กรสูงกว่าเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สในเกือบทุกค่านิยม ยกเว้นค่านิยมในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สมีระดับที่สูงกว่าเงินเนอเรชั่นวาย ส่วนค่านิยมองค์กรเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย พบว่า มีความแตกต่างกันในทุกค่านิยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่านิยมองค์กรในเงินเนอเรชั่นวายมีค่าสูงกว่าเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ในทุกๆค่านิยม กล่าวโดยสรุปคือ เงินเนอเรชั่นวายเป็นเงินเนอเรชั่นเดียวที่มีค่านิยมองค์กรที่แตกต่างจากเงินเนอเรชั่นอื่นๆในองค์กรแห่งนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 เงินเนอเรชั่นที่ต่างกันมีค่าความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้ค่า F-test one way ANOVA มาเปรียบเทียบค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ตารางที่ 5.3 แสดงการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบค่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเงินเนอเรชั่นที่ต่างกัน

ความผูกพันองค์กร	F	Sig.	เป็นไปตามสมมติฐาน
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	.577	.564	X

จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยรวม ระหว่างเงินเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมองค์กรของวิศวะวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ตารางที่ 5.4 แสดงความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างค่านิยมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในแต่ละเจนเนอเรชั่น

ค่านิยมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		เป็นไปตามสมมุติฐาน
	R	Sig.	
รักกันดูพี่น้อง	-.042	.734	X
ความซื่อสัตย์	-.044	.726	X
ความรับผิดชอบ	.560	.650	X
ความคิดสร้างสรรค์	-.184	.135	X
การให้เกียรติ	-.033	.794	X
การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	.333**	.006	✓
การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	.262*	.032	✓

จากตารางผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าค่านิยมองค์กรในด้านการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .333$) และค่านิยมองค์กรในด้านการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กัน ($r = .262$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากผู้ตอบแบบสอบถามมีค่านิยมการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และ ค่านิยมการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนมาก จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ส่วนค่านิยมองค์กร ทั้งในด้าน รักกันดูพี่น้อง ,ความซื่อสัตย์ , ความรับผิดชอบ , ความคิดสร้างสรรค์ , การให้เกียรติ กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิศวะวิทยาลัยพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 อภิปรายผล

จากงานวิจัยครั้งนี้ได้ตอบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ว่า เจนเนอเรชั่นที่ต่างกันจะมีค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้คาดเดาจากลักษณะและพฤติกรรมของการเป็นเจนเนอเรชั่นต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องกับผ่านมาและคาดเดาค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร ในเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส จะมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายตามลำดับ เนื่องจากลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายมีค่านิยมโดยส่วนตัว ไม่ชอบกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป ไม่ค่อยสนใจระบบอาวุโส ซึ่งขัดกับค่านิยมองค์กรที่ประกอบอยู่ในองค์กรนี้ในเรื่อง “รักกันดุจพี่น้อง” ซึ่งเป็นค่านิยมตัวแรกและเด่นชัด แต่ในผลงานวิจัยที่ออกมาได้แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมองค์กรในเรื่อง “รักกันดุจพี่น้อง” เมื่อเปรียบเทียบกับ ในเจนเนอเรชั่นวายจะมีค่านิยม “รักกันดุจพี่น้อง” เฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.08 รองลงมาคือเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส 3.97 และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ 3.74 ตามลำดับ เนื่องจากในองค์กรนี้ บุคลากรโดยรวมมักจบมาจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน มักได้รับการสอนการปฏิบัติจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องมาโดยตลอด จึงเปรียบเสมือนค่านิยมที่แข็งแกร่งและแข็งแกร่งสำหรับองค์กรนี้ จนกลายมาเป็นวัฒนธรรมที่ซึมลึกอยู่ในทุกอณู และในการปฏิบัติงานทุกแขนง ซึ่งเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรนี้ก็ยอมรับและมีทัศนคติและค่านิยมที่สูงมากต่อเรื่องนี้ เพราะองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ต้องทำงาน โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ตั้งสมมา ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่ามักจะมีความสามารถเฉพาะทางและความชำนาญทางด้านอาชีพที่มากกว่า ซึ่งเจนเนอเรชั่นวายจะให้การยอมรับในตัวของคนเก่งและมีความสามารถมากกว่าตนในบุคคลที่มีความอาวุโสกว่า การยอมรับนี้จะเป็นการยอมรับที่มากกว่ายอมรับ เนื่องจากเหตุผลทางด้านอายุ การสอนสั่งและแนะนำตั้งแต่ครั้งยังเป็นนักศึกษาจะเพิ่มประสบการณ์ที่ดีในความรู้สึกเป็นที่เป็นที่ เป็นน้อง การสอนสั่งและให้คำแนะนำที่ดีได้แสดงให้เห็นเจนเนอเรชั่นวาย ยอมรับในค่านิยมด้านนี้อย่างแท้จริง และเป็นสาเหตุที่ทำให้เจนเนอเรชั่นในองค์กรนี้มีค่านิยมและทัศนคติด้าน “รักกันดุจพี่น้อง” ที่ดีและแตกต่างจากเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับ

สมมติฐานค่านิยมองค์กรมีความแตกต่างกันในช่วงเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่านิยมองค์กรระหว่างเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอายุงานและอัตราการลาออกจากงานในเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีอัตราที่ต่ำมาก การอยู่ในองค์กรที่ยาวนานจึงหล่อหลอมให้คนเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในองค์กรนี้ มีค่านิยมที่คล้ายคลึงกันมาก ส่วนค่านิยมองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สกับเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการศึกษา ปริญญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, อารียวรรณ อ่วมธานี(2557) ที่ได้ทำการศึกษาถึงระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า

ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ คือในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันในช่วงเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของวิศัญญิพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ในเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจมีเหตุผลมาจากบุคลากรในองค์กรนี้โดยส่วนใหญ่เป็นผู้เลือกองค์กรนี้ด้วยตนเองตั้งแต่ต้นเมื่อเข้ารับการศึกษา และถูกกำหนดเป็นแบบแผนตั้งแต่ต้นว่าต้องมาทำงานในองค์กรนี้หลังจบการศึกษา ในระหว่างการเรียนและการฝึกปฏิบัติครั้งเมื่อเป็นนักศึกษา จะได้รับการฝึกอยู่ภายในองค์กรแห่งนี้เป็นจำนวนที่มากกว่า3ปี ทำให้เมื่อจบการศึกษาและมาทำงาน จึงเสมือนมีความคุ้นเคยกับองค์กรแห่งนี้เป็นอย่างดี เกิดเป็นความผูกพันตั้งแต่เมื่อเริ่มได้เลือกองค์กรแห่งนี้เป็นที่ศึกษา จึงเสมือนถูกหล่อหลอมให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตั้งแต่ต้น รวมทั้งองค์กรแห่งนี้เป็้องค์กรที่อุทิศตนทำประโยชน์เพื่อประชาชนจึงตรงกับความผูกพันขององค์กรของ Meyer (1993) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ และเป็นความรับผิดชอบของตน บุคคลจึงอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะคิดว่าควรอยู่ (Ought to) บุคลากรที่ทำงานที่องค์กรจึงตระหนักและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะในเจนเนอเรชั่นใดก็ตาม ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, อารีขัวรรณ อ่วมธานี (2557) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานเรื่องค่านิยมองค์กรของวิศัญญิพยาบาลในเจนเนอเรชั่นต่างๆของโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยไม่ว่าจะเป็นเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์กันในค่านิยมด้าน “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” และ “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” กล่าวคือ เมื่อค่านิยมองค์กรในด้านการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนเพิ่มมากขึ้น ก็จะทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เพราะองค์กรแห่งนี้เป็้องค์กรที่ไม่ได้มีวิสัยทัศน์ขององค์กรในแง่ของการสร้างชิ้นเพื่อแสวงหากำไร แต่เป็้องค์กรเพื่อประชาชนทุกคนในประเทศที่มีความเจ็บป่วยและเป็นองค์กรแห่งสุดท้ายที่พร้อมรับการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อน กลยุทธ์ขององค์กรจึงเน้นไปในทิศทางเพื่อประชาชนทั่วประเทศไทย และค่านิยมองค์กรในเรื่อง “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” เป็นค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรได้รับการถ่ายทอดและถูกหล่อหลอมมาจากพระปณิธานของของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ที่ได้ทรงมีพระราช

ปณิธานในการดูแลประชาชนที่เจ็บป่วย ที่ว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง” ซึ่งย่ออยู่ในใจของบุคลากรองค์กรนี้ทุกคน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของปริญญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, อารีวรรณ อ่วมธานี(2557) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนค่านิยมองค์กรด้านอื่น ทั้งในด้าน รักกันดูพี่น้อง, ความซื่อสัตย์, ความรับผิดชอบ, ความคิดสร้างสรรค์, และการให้เกียรติพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของวิศัลยแพทย์พยาบาล เป็นสาเหตุอันเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันในองค์กรที่อาจมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังเช่น ค่านิยมในเรื่อง “รักกันดูพี่น้อง” ที่เจนเนอเรชันวายจะยอมรับและเคารพในความสามารถ ความเป็นตัวตนของคนๆนั้นและการเป็นแบบอย่างที่ดี จึงให้ความสำคัญและมีความผูกพันกับองค์กรเนื่องจากคนในองค์กร เจนเนอเรชันวายมีความคาดหวังในความแตกต่าง หลากหลาย Expert Diversity (เดชา เศรษฐวิวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จิราภา นวลลักษณ์, ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ, 2557) จึงไม่ยึดติดกับผู้ร่วมงานที่ต้องจบจากสถาบันเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวคิดดั้งเดิมที่เคยปฏิบัติและการรับรู้ที่ผ่านมา จากเจนเนอเรชันอื่นๆ ในค่านิยมด้าน “ความซื่อสัตย์” ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร รวมทั้งทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางลบ เนื่องจากในองค์กรประกอบกันด้วยบุคลากรหลายระดับ และมีความหลากหลายทั้งทางด้านตำแหน่ง และหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ในหน้าที่และในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายจึงอาจเกิดความรู้สึกและมีความรู้สึกที่ไม่เท่ากัน ความตระหนักรู้ที่ไม่เท่ากันถึงในบทบาทของตนว่ามีผลนำไปถึงคนไข้ แม้ว่าจะเป็นตำแหน่งที่ไม่พบและไม่เกิดการติดต่อกับผู้ป่วยโดยตรงก็ตาม และการที่องค์กรเป็นองค์กรที่มีระดับขั้นของสายการบังคับบัญชาซับซ้อน ยังก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งบุคลากรเจนเนอเรชันวายยังมีคุณลักษณะมักคล้อยตามผู้มีอำนาจ Defer Authority และนิยมเชื่อถือในตัวบุคคล รวมทั้งมักมองโลกในแง่ดี Optimistic ชอบผลสำเร็จมากกว่าวิธีการ (เดชา เศรษฐวิวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จิราภา นวลลักษณ์, ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ, 2557) จึงอาจถูกชักจูงได้ง่าย ค่านิยมในด้าน “ความรับผิดชอบ” องค์กรมักให้ความรับผิดชอบมากขึ้น ตามอายุงาน ซึ่งทำให้ผู้ที่เพิ่งจบเข้ารับการทำงานมักจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุงานที่มากตามลำดับขั้นของประสบการณ์การทำงาน และเป็นองค์กรไทย จึงมีความไม่ตรงต่อเวลาทั้งในเวลาประชุมและการเริ่มทำงาน ผ่านมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยไม่รู้สึกว่าการมาไม่ตรงต่อเวลาเป็นการผิดต่อผู้อื่น มักมีค่านิยมที่คิดว่ามาสายเล็กน้อยเป็นผลดีกว่าการมารอผู้อื่น ค่านิยม “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นค่านิยมที่สร้างยากและพัฒนาค่อนข้างยากในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่ามักต้องทำ

ตามคำสั่งผู้ที่มีอำนาจสูงกว่า โดยอาจไม่ได้แสดงความคิดเห็นหรือโดนปิดกั้นทางความคิดเห็น การแสดงออกหรือทำสิ่งที่แตกต่างจากธรรมเนียมปฏิบัติเดิม ก็ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในองค์กร ค่านิยม “การให้เกียรติ” เนื่องจากองค์กรประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ บุคคลที่มีความสำคัญกับองค์กร เป็นผู้ที่ทำให้คนในองค์กรรับรู้และรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ มักจะได้รับการปฏิบัติสูงกว่าผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นและการมีอัตราว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ทางตำแหน่งการทำงานที่สูงกว่า จึงอาจทำให้คนในองค์กรรู้สึกถึงการให้เกียรติที่ไม่ทัดเทียมกันอย่างชัดเจน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลงานวิจัยในเรื่องค่านิยมต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า หากดูค่านิยมองค์กรในทุกเจนเนอเรชัน โดยรวมจะมีค่านิยมองค์กรค่อนข้างสูง แต่เมื่อนำค่านิยมองค์กรในด้านต่างๆมาเปรียบเทียบจะพบว่า

5.3.1 ด้านรักกันดูพี่น้อง (Seniority) โดยรวมจะมีค่านิยมองค์กรสูงที่สุดในทุกเจนเนอเรชัน แต่เมื่อนำวิเคราะห์และเปรียบเทียบในแต่ละด้าน จะพบว่า ในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สให้ค่านิยมองค์กรในเรื่องคนในองค์กรรู้กาลเทศะ ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กรให้เป็นเรื่องที่จะเน้นน้อยที่สุด เนื่องจากมีความคิดเห็นว่า คนในองค์กรยังขาดกาลเทศะ และปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมอันดีและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรควรได้รับการส่งเสริมและปฏิบัติต่อกัน ด้วยความเป็นบรรทัดฐานและวัฒนธรรมอันดีที่ทุกคนในองค์กรควรปฏิบัติ โดยบุคลากรเบบี้บูมเมอร์สควรเป็นตัวอย่างอันดีในรุ่นน้องได้ยึดมั่นและทำตาม ส่วนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ให้ค่านิยมองค์กรด้านคนในองค์กรมีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นเรื่องที่มีคะแนนน้อยที่สุด คนในองค์กรจึงควรเสริมสร้างสัมพันธภาพและสร้างวัฒนธรรมอันดีให้การกล่าวทักทาย แสดงความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่ว่าจะเป็นเจนเนอเรชันใดๆก็ตาม ในเจนเนอเรชันวายมองว่าการให้ความช่วยเหลือแนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรเป็นเรื่องที่มีคะแนนน้อยที่สุด โดยเจนเนอเรชันวายเป็นเจนเนอเรชันที่มีประสบการณ์น้อยกว่ารุ่นอื่นๆ จึงอาจยังต้องการประสบการณ์และการช่วยเหลือ การสอนงานและแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าเสมอ โดยอาจพบว่าในองค์กรนี้ยังสอนงานแก่รุ่นน้องและเพื่อนร่วมงานในฐานะที่เป็นวิสัยพหุบาลด้วยกันน้อยเกินไป จากผลวิจัยและจากการวิเคราะห์จึงอาจสรุปได้เพิ่มเติมว่า ในทุกเจนเนอเรชัน แม้จะมีค่านิยมในเรื่องรักกันดูพี่น้องที่สูงเหมือนกัน แต่ให้ความสำคัญ เข้าใจ และรับรู้ในบริบทที่ก่อให้เกิดค่านิยมองค์กรใน

ด้านรักกันคุดพี่น้องต่างกันออกไป การใช้ความเข้าใจในเจเนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน สามารถนำมาบริหารและจัดการกับเรื่องต่างๆให้ตรงกับเจเนเนอเรชั่นได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็นได้มากขึ้น

5.3.2 ด้านซื่อสัตย์ ฎกต้อง เชื่อถือได้(Integrity) เป็นด้านที่ทั้งสามเจเนเนอเรชั่นให้ค่านิยมองค์กรตรงกัน คือ ในเรื่องคนในองค์กรมีสัจจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ เป็นด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด จากผลการวิจัย ทางองค์กรต้องกลับมาทบทวน เพราะ การที่จะทำให้องค์กรอยู่อย่างยั่งยืน การสื่อสารต่อกันด้วยคำพูดและสื่อสารไปยังผู้อื่นถือเป็นเรื่องสำคัญ และการทำงานเป็นทีมในงานของวิสัยฎญ การมีสัจจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอจะช่วยทำให้ทีมเกิดความเชื่อใจกัน งานจะประสบความสำเร็จและผู้ป่วยปลอดภัย องค์กรจะเกิดแต่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

5.3.3 ด้านความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา (Responsibility) ในเรื่องคนในองค์กรมีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา เป็นด้านที่ทั้งสามเจเนเนอเรชั่นให้ค่านิยมองค์กรตรงกัน คือ มีคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งอาจเห็นได้เด่นชัดที่สุดในการเข้าประชุมในช่วงเช้าที่บุคลากรหลายท่านยังให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาค่อนข้างน้อย ไม่ว่าจะในเจเนเนอเรชั่นใดๆ องค์กรจึงควรเสริมสร้างระเบียบวินัย ให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงการตรงต่อเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากทั้งสามเจเนเนอเรชั่นให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองเป็นทุนเดิม ก็จะช่วยส่งผลให้เกิดความค่านิยมอันดีในด้านความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อองค์กร

5.3.4 ด้านคิดสร้างสรรค์ (Innovation) คนในองค์กรในแต่ละเจเนเนอเรชั่นมีการรับรู้และมีค่านิยมในด้านนี้แตกต่างกันไปในแต่ละเรื่อง ซึ่งประกอบด้วยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆมีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในด้าน Innovation ซึ่งเป็นด้านที่จะนำให้องค์กรมีการพัฒนาและยั่งยืน องค์กรจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจ และรับ Innovation เป็นค่านิยมที่เหมาะสมและตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยอาจจะสร้างค่านิยมนี้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิด Innovation ขึ้นในองค์กร

5.3.5 ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Respect) โดยในเรื่องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่าเป็นเรื่องที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดในทุกเจเนเนอเรชั่นอาจจะเนื่องด้วยจากงาน

วิสัยทัศน์เป็นงานที่มีภาวะเครียดและเร่งรีบอยู่เสมอ และในทีมจะประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ การสื่อสารที่ส่งผ่านอย่างรวดเร็วและไม่ได้ผ่านไต่ตรงก่อนแสดงออกทางคำพูด อาจทำให้คนในองค์กรได้รับรู้ถึงการไม่ให้เกิดซึ่งกันและกัน และนำมาซึ่งความไม่รู้สึกถึงการเป็นทีมเดียวกัน การส่งเสริมให้คนในองค์กรได้ฝึกทักษะการสื่อสารที่ดี การส่งเสริมผ่านกิจกรรมกลุ่มก็อาจเป็นแนวทางที่ทำให้ทุกคนมีค่านิยมในการให้เกิดซึ่งกันและกันสูงมากขึ้น และคำนึงถึงการให้เกิดดีในการเป็นทีมเดียวกันในการรับฟังสมาชิกในทีม แม้จะเป็นผู้ที่ค้อยตำแหน่งกว่าตนก็ตาม

5.3.6 คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Altruism) จากผลงานวิจัยได้แสดงผลให้เห็นแล้วว่า การยอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นเรื่องที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดในด้านนี้ในทุกเจนเนอเรชั่น แต่อาจจะเนื่องจากเหตุผลและปัจจัยหลายประการที่ทำให้บุคลากรไม่ค่อยยอมสละเวลาและความสุขของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จนอกเวลาราชการ อาจจะเนื่องมาจากเหตุผลของความต้องการมี Work life balance จะมีคนบางกลุ่มเท่านั้นที่ยอมสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

5.3.7 มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Journey to Excellence and Sustainability) ซึ่งเป็นค่านิยมองค์กรลำดับสุดท้ายแต่ช่วยทำให้องค์กรยังคงอยู่อย่างยืนยาว โดยการที่เพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งอาจเป็นการสอนงาน แนะนำงาน ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างกันได้อีกด้วย รวมทั้งการที่บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ

5.3.8 จากผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเจนเนอเรชั่นที่ต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน จึงควรนำผลที่ได้ไปแสดงและก่อให้เกิดความความเข้าใจ ภายในตัวองค์กร เพื่อแก้ไขทัศนคติและความเข้าใจในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่ถูกเชื่อว่าเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่าความผูกพันในงาน และจะคงอยู่เป็นช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน (ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557 อ้างถึงใน บารอน, 1986) และเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมากที่สุดในภาควิชา ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาภาควิชาต่อไปในอนาคต การทำความเข้าใจที่ถูกต้องในลักษณะค่านิยม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย จะสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ และเป็นกำลังที่สำคัญขององค์กรต่อไป

จากผลงานวิจัยภาคทฤษฎีสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

- ❖ Recruitment : การคัดเลือกบุคลากรอาจไม่จำเป็นต้องรับจากผู้จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกันเท่านั้น เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่ต้องรอรับการโอนย้ายจากฝ่ายการพยาบาล อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความหลากหลายของบุคลากร อาจนำมาซึ่งความคิดแบบใหม่เพื่อมาช่วยพัฒนาในองค์กร และการเข้าคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงานควรรใช้คำนิยาม “การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม” และ “การมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน” เพื่อช่วยในการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์กร
- ❖ Performance management : ผู้บริหารส่วนใหญ่ที่อยู่ในรุ่น เบบี้บูมเมอร์ส ควรสร้างความเข้าใจ ลดอคติ และใช้กระบวนการประเมินที่เหมาะสม คำนิยามองค์กรที่มีผลมาก อาจพิจารณาในการคิดเปอร์เซ็นต์การประเมินที่มากกว่าคำนิยามอื่นๆ
- ❖ Promotion and Training : ภาควิชาและองค์กรควรส่งเสริมพร้อมพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ โดยไม่ต้องรอตามลำดับชั้นอายุงาน
- ❖ Succession Planning : สร้างความตระหนัก และคาดการณ์จำนวนบุคลากรในอนาคต วางแผนการจัดการ การวางตำแหน่งที่มีความสำคัญ ต้องการความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งควรเริ่มทำตั้งแต่ในเจนเนอเรชันวัย เนื่องจากเป็นเจนเนอเรชันที่มีกำลังสำคัญที่สุด
- ❖ Retention : ส่งเสริมและดึงดูดให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้คำนิยามการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ภาควิชาทฤษฎีวิทยาจึงควรพิจารณาปัจจัยในแต่ละคำนิยาม ทั้งคำนิยามส่วนตัวของบุคลากร คำนิยามองค์กร และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในหลายด้าน และหลากหลายกิจกรรมที่จะร่วมกัน ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจในความแตกต่างของลักษณะของเจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน ขอมรับความแตกต่าง มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรทุกระดับชั้น รับรู้ถึงคำนิยามองค์กรในเรื่องต่างๆ ที่ให้ความสำคัญและมีทัศนคติที่แตกต่างกันไปในแต่ละเจนเนอเรชัน ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าใจเกี่ยวกับคำนิยามองค์กรที่มี ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของเจนเนอเรชันที่มีในองค์กร ทำให้เกิดเป็นคำนิยามขององค์กรที่ทุกคนยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีขยายใหญ่ขึ้นและมีการกระจายข้อมูลของกลุ่มไปยังบุคลากรทุกกลุ่มของภาควิชา โดยอาจศึกษาทั้งในวิสัญญีแพทย์ และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เนื่องจากประกอบด้วยบุคลากรในทุกเจนเนอเรชัน เช่นเดียวกัน
2. เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและเสริมผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ มากขึ้น ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือ การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลหรือปัญหาเชิงลึกขึ้น
3. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งในองค์กรอื่นก็จะมีค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป ยกตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลที่สังกัดของรัฐ และโรงพยาบาลรัฐบาลก็จะมีค่านิยมโดยพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจนำ การวิจัยนี้ไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในเชิงวัฒนธรรมของ องค์กรและนำมาเปรียบเทียบกันในแง่เชิงความผูกพันขององค์กรต่อไป
4. ทำการศึกษาต่อเนื่องในกลุ่มเจนเนอเรชันวัย เมื่อเวลาผ่านไป เพื่อศึกษาคุณ แนวโน้มและค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีความเปลี่ยนแปลง หรือไม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

บรรณานุกรม

- กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปรีมบุญ เดชา เศรษฐกิจ. (2557). การศึกษาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชั่นวายกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์*.
- จิตินันท์ นาคี. (2554). ผลกระทบของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. มหาสารคาม: วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.(สาขาจัดการเทคโนโลยีและพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์): มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). *วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชลชนก โมธรรม และ ศิริลักษณ์ ประสันแพงศรี. (2558). อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สกลนคร: วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้วงอวกาศประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. งานวิจัยหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้วงอวกาศประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2558). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจเนอเรชั่นต่างๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินคัสท.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงษ์ธารา วิจิตเวชไพศาล,เพชรี เจนจบ,ชนาภรณ์ นะภาโชติ,ลัดดา เพิ่มผลประเสริฐ ปาริชาติ อภิเษกากุล. (2558). Factors Influencing Intentions to Leave of Nurse Anesthetists in a Public University Hospital. *วิสัญญีสาร.*
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ลีรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (8 มกราคม 2559). *บทความเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน เจนเอ็กซ์ เจนวาย เจนแซด คืออะไร.* เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2560 จาก คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล: www.pharmacy.mahidol.ac.th
- วิมลรัตน์ อินทะเสษย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management.* สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศักดิ์ ปิตตานัง. (2555). *ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์ สุทธกานต์ มิตรกุล. (2559). *เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันองค์กร.* วารสารวิทยาการจัดการ.
- อารี ชิวเกษมสุข, อารีย์วรรณ อ่วมตานี ปริญดา เนตรหาญ. (2557). *ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.* วารสารพยาบาลทหารบก.
- Balain, S., & Sparrow, P. (2009). *Engaged to Perform: A new perspective on employee engagement.* Executive Summary, Lancaster University Management School.
- Dubin, R. (1992). *Central Life Interests: Creative individualism in a complex world.* New Jersey: Transaction Publishers.

- Francese, P. (2003). 'Ahead of the next wave' in. *American Demographics* vol.25.
- Glass, A. (2007). Understanding generational difference for competitive success. *Industrial and commercial training*.
- Hui-Chun, Y. & Miller, P. (2003). The generation gap and cultural influence: a Taiwan empirical investigation. *Cross-Cultural Management*.
- Hui-Chun, Y. & Miller, P. (2005). Leadership style: the X Generation and Baby Boomers compared in different cultural contexts. *Leadership and Organisation Development* .
- Mannheim, K. (1952). *The problem of generation*, In *Kecskemeti, P.(ed.)*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Meyer, J.P.; & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- NovaBiZZ. (ไม่ปรากฏปีที่สร้าง). ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories). เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2560 จาก NovaBizz: www.novabizz.com
- Parry, E., & Urwin, P. (2010). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*.
- Schullery, N. M. (2013). Workplace Engagement and Generational Differences in Values. *Business Communication Quarterly*.
- Smith, J. &. (1998). *Rocking the ages, the Yankelovich report on generational marketing*. New York: Harper Collins.
- Steer, R. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing Company.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: How the Net generation is changing your world*. New York: McGraw-Hill.
- The editors of the American Heritage Dictionaries. (1992). *The American Heritage Dictionary*. Houghton Mifflin.

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในช่วงเงินเนอเรชั่นต่างๆ
ในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการ
องค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล วัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ค่านิยม
องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในช่วงเงินเนอเรชั่นต่างๆ ในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัย”
ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม ครั้งนี้
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่2. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องค่านิยมองค์กร
- ส่วนที่3. คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ () หญิง () ชาย
2. ปีเกิด
 - () เกิดในช่วงพ.ศ.2486 - 2507
 - () เกิดในช่วงพ.ศ.2508 - 2524
 - () เกิดในช่วงพ.ศ.2525 - 2542
3. อายุ ปี
4. อายุงานในภาควิชาวิสัญญี ปี
5. การศึกษาสูงสุด
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
 - () วุฒิบัณฑิต () อื่นๆ โปรดระบุ
6. ประเภทของบุคลากร
 - () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย
 - () พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
 - () ลูกจ้าง
 - () อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 ค่านิยมองค์กร

“ค่านิยมองค์กร” หมายถึง แบบแผนหรือวัฒนธรรมอันเป็นส่วนรวมขององค์กร ที่คนในองค์กร ยึดมั่นและยึดถือปฏิบัติกัน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

: “คนในองค์กร” หมายถึงบุคลากรของภาควิชาวิศวกรรมโยธา ที่ปฏิบัติงานร่วมกันทุกระดับ

ข้อ	คำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7.	คนในองค์กรมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
8.	คนในองค์กรให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับอย่างเป็นมิตร					
9.	คนในองค์กรรู้กาลเทศะ ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร					
10.	คนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ไว้วางใจและตรวจสอบได้					
11.	คนในองค์กรมีสำนึกต่อตนเองและผู้อื่น และคิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ					
12.	คนในองค์กรปฏิบัติตามหลัก / จรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม					
13.	คนในองค์กรมีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา					
14.	คนในองค์กรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร					
15.	คนในองค์กรทุ่มเทอุทิศตน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กรเป็นสำคัญ					
16.	คนในองค์กรใฝ่รู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกัน เปิดรับแนวคิดทฤษฎีและเทคโนโลยีใหม่ๆ					
17.	คนในองค์กรมีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล หาหลักฐานข้อเท็จจริงได้อย่างสมเหตุสมผล					

ข้อ	คำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18.	คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่สามารถนำมาพัฒนาหน่วยงานและองค์กรของตนได้					
19.	คนในองค์กรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ					
20.	คนในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ผู้อื่นจะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า					
21.	คนในองค์กรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยินดีให้ความช่วยเหลืองานของผู้อื่น					
22.	คนในองค์กรแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุขหรือประสบความสำเร็จ					
23.	คนในองค์กรขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
24.	ท่านมีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
25.	คนในองค์กรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หาความรู้ และทักษะใหม่ๆอยู่เสมอ					
26.	ท่านชักชวนเพื่อนร่วมงานให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์อยู่เสมอ					
27.	คนในองค์กรคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว					

ส่วนที่3 ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) ต่อองค์กร

“ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความตั้งใจ ทุ่มเท และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ความเชื่อมั่นอย่างสูง					
28.	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้					
29.	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม					
30.	ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน					
	ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามการทำงานเพื่อองค์กร					
31.	ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					
32.	ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร					
33.	ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร					
	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร					
34.	ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี					
35.	ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง					
36.	ท่านเห็นด้วยถ้ามีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน					

ภาคผนวก ข
การทดสอบหาค่าทางสถิติ

1. การหาระดับความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรโดยใช้สถิติพื้นฐานหา

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 1 แสดงระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเงินเนอเรชั่นเบบี๋มเมอร์ส

ค่านิยมขององค์กรของเงินเนอเรชั่นเบบี๋มเมอร์ส	\bar{X}	SD
มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.00	0.71
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	3.92	0.64
ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร	3.85	0.80
โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจ ตรวจสอบได้	3.77	0.73
มีสัจจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ	3.00	0.82
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม	3.77	0.73
มีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา	3.31	0.75
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	3.92	0.49
ทุ่มเทอุทิศตน ดำเนินถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กร เป็นสำคัญ	3.92	0.64
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.92	0.64
มีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล	3.77	0.44
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.69	0.63
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.15	0.38
ให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	3.77	0.83
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า	3.00	1.08
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.54	0.66
ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ	3.92	0.64
ขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.46	0.78
เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.15	0.55
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ	4.08	0.28
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.46	0.78
ดำเนินถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว	3.62	0.65

ตารางที่ 2 แสดงระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ค่านิยมขององค์กรของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	\bar{X}	SD
มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.61	0.61
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	3.78	0.65
ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร	3.83	0.71
โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่ใจ ตรวจสอบได้	3.67	0.91
มีทักษะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ	3.06	0.73
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม	4.22	0.55
มีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา	3.11	0.76
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.00	0.59
ทุ่มเทอุทิศตน คำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กร เป็นสำคัญ	3.67	0.97
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.67	0.77
มีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล	3.67	0.49
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.61	0.61
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.28	0.46
ให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	3.78	0.65
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า	3.17	0.71
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.33	0.91
ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ	4.00	0.69
ขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.44	0.78
เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.22	0.55
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ	3.61	0.70
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.61	0.92
คำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว	3.50	0.71

ตาราง 3 แสดงระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรด้านต่างๆในบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย

ค่านิยมขององค์กรของเจนเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	SD
มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.17	0.61
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	4.00	0.48
ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร	4.08	0.60
โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่ใจ ตรวจสอบได้	3.94	0.67
มีสัจจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ	3.44	0.69
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม	4.17	0.45
มีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา	3.64	0.72
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.17	0.38
ทุ่มเทอุทิศตน คำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กร เป็นสำคัญ	3.97	0.81
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.72	0.66
มีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล	4.03	0.38
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.83	0.65
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.44	0.56
ให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	3.92	0.84
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า	3.47	0.70
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.97	0.45
ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ	3.97	0.56
ขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.44	0.77
เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.25	0.55
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ	3.92	0.60
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.69	0.67
คำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว	3.97	0.70

ตารางที่ 4 แสดงระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรเจนเนอเรชันเบบี้ บูมเมอร์สในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.38	0.77
ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.31	0.75
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	4.15	0.69
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	4.54	0.78
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	4.15	0.80
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.92	0.86
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.00	0.71
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.31	0.75
ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.85	0.69

ตารางที่ 5 แสดงระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.38	0.77
ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.31	0.75
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	4.15	0.69
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	4.54	0.78
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	4.15	0.80
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.92	0.86
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.00	0.71
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.31	0.75
ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.85	0.69

**ตารางที่ 6 แสดงระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรเงินเนอเรชั่นวาย
ในองค์กร**

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.19	0.52
ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.42	0.60
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	4.33	0.76
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.89	0.71
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	3.83	0.91
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.53	0.84
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	3.92	0.69
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.11	0.67
ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.89	0.78



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในช่วงเงินเนอเรชั่นต่างๆ
ในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการ
องค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล วัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึง “ค่านิยม
องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในช่วงเงินเนอเรชั่นต่างๆ ในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัย”
ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม ครั้งนี้
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่2. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องค่านิยมองค์กร
- ส่วนที่3. คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ() หญิง () ชาย
2. ปีเกิด
 - () เกิดในช่วงพ.ศ.2486 - 2507
 - () เกิดในช่วงพ.ศ.2508 - 2524
 - () เกิดในช่วงพ.ศ.2525 - 2542
3. อายุ ปี
4. อายุงานในภาควิชาวิสัญญี ปี
5. การศึกษาสูงสุด
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
 - () วุฒิบัณฑิต () อื่นๆ โปรดระบุ
6. ประเภทของบุคลากร
 - () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย
 - () พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
 - () ลูกจ้าง
 - () อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 ค่านิยมองค์กร

“ค่านิยมองค์กร” หมายถึง แบบแผนหรือวัฒนธรรมอันเป็นส่วนรวมขององค์กร ที่คนในองค์กร ยึดมั่นและยึดถือปฏิบัติกัน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

: “คนในองค์กร” หมายถึงบุคลากรของภาควิชาวิศวกรรมโยธา ที่ปฏิบัติงานร่วมกันทุกระดับ

ข้อ	คำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
7.	คนในองค์กรมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
8.	คนในองค์กรให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับอย่างเป็นมิตร					
9.	คนในองค์กรรู้จักกาลเทศะ ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร					
10	คนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจและตรวจสอบได้					
11	คนในองค์กรมีสำนึกต่อตนเองและผู้อื่น และคิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ					
12	คนในองค์กรปฏิบัติตามหลัก / จรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม					
13	คนในองค์กรมีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา					
14	คนในองค์กรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร					
15	คนในองค์กรทุ่มเทอุทิศตน ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กรเป็นสำคัญ					
16	คนในองค์กรใฝ่รู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกัน เปิดรับแนวคิดทฤษฎีและเทคโนโลยีใหม่ๆ					
17	คนในองค์กรมีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล หาหลักฐานข้อเท็จจริงได้อย่างสมเหตุสมผล					

ข้อ	คำถาม	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18	คนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆที่ สามารถนำมาพัฒนาหน่วยงานและองค์กรของตนได้					
19	คนในองค์กรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และ สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ					
20	คนในองค์กรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้ผู้อื่นจะ เป็นผู้ที่ด้อยกว่า					
21	คนในองค์กรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยินดีให้ความ ช่วยเหลืองานของผู้อื่น					
22	คนในองค์กรแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ					
23	คนในองค์กรขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
24	ท่านมีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและ หน่วยงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
25	คนในองค์กรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หา ความรู้ และทักษะใหม่ๆอยู่เสมอ					
26	ท่านชักชวนเพื่อนร่วมงานให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ อยู่เสมอ					
27	คนในองค์กรคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิด ในระยะยาว					

ส่วนที่3 ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) ต่อองค์กร

“ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความตั้งใจ ทุ่มเท และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ความเชื่อมั่นอย่างสูง					
28.	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้					
30.	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม					
31.	ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน					
	ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามการทำงานเพื่อองค์กร					
32.	ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน					
33.	ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร					
34.	ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร					
	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร					
35.	ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี					
36.	ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการทำงานที่ถูกต้อง					
37.	ท่านเห็นด้วยถ้ามีการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน					

ภาคผนวก ข
การทดสอบหาค่าทางสถิติ

**1. การหาระดับความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรโดยใช้สถิติพื้นฐานหา
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)**

ตารางที่ 1 แสดงระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส

ค่านิยมขององค์กรของเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส	\bar{X}	SD
มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.00	0.71
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	3.92	0.64
ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร	3.85	0.80
โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจ ตรวจสอบได้	3.77	0.73
มีสัจจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ	3.00	0.82
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม	3.77	0.73
มีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา	3.31	0.75
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	3.92	0.49
ทุ่มเทอุทิศตน คำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กร เป็นสำคัญ	3.92	0.64
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.92	0.64
มีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล	3.77	0.44
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.69	0.63
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.15	0.38
ให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	3.77	0.83
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า	3.00	1.08
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.54	0.66
ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ	3.92	0.64
ยอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.46	0.78
เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.15	0.55
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ	4.08	0.28
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.46	0.78
คำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว	3.62	0.65

ตารางที่ 2 แสดงระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ค่านิยมขององค์กรของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	\bar{X}	SD
มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.61	0.61
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	3.78	0.65
ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร	3.83	0.71
โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจ ตรวจสอบได้	3.67	0.91
มีสิ่งจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ	3.06	0.73
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม	4.22	0.55
มีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา	3.11	0.76
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.00	0.59
ทุ่มเทอุทิศตน คำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กร เป็นสำคัญ	3.67	0.97
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.67	0.77
มีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล	3.67	0.49
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.61	0.61
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.28	0.46
ให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	3.78	0.65
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า	3.17	0.71
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.33	0.91
ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ	4.00	0.69
ขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.44	0.78
เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.22	0.55
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ	3.61	0.70
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.61	0.92
คำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว	3.50	0.71

ตารางที่ 3 แสดงระดับทัศนคติ ความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรด้านต่างๆในบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย

ค่านิยมขององค์กรของเจนเนอเรชั่นวาย	\bar{X}	SD
มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.17	0.61
ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงานแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตร	4.00	0.48
ไม่ปฏิบัติตนขัดต่อกฎระเบียบ ค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีขององค์กร	4.08	0.60
โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไว้วางใจ ตรวจสอบได้	3.94	0.67
มีสิ่งจะต่อตนเองและผู้อื่น คิดไตร่ตรองก่อนพูดเสมอ	3.44	0.69
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม	4.17	0.45
มีระเบียบวินัยในตนเอง เช่น ตรงต่อเวลา	3.64	0.72
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.17	0.38
ทุ่มเทอุทิศตน คำนึงถึงผลประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้มารับบริการและองค์กร เป็นสำคัญ	3.97	0.81
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับแนวคิด เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.72	0.66
มีแนวคิดเป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูล	4.03	0.38
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.83	0.65
ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี	4.44	0.56
ให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	3.92	0.84
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะเป็นผู้ที่ด้อยกว่า	3.47	0.70
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.97	0.45
ยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข หรือประสบความสำเร็จ	3.97	0.56
ขอมสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.44	0.77
เชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.25	0.55
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากความรู้และทักษะใหม่ๆ	3.92	0.60
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์	3.69	0.67
คำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวมที่จะเกิดในระยะยาว	3.97	0.70

ตารางที่ 4 แสดงระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.38	0.77
ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.31	0.75
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	4.15	0.69
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	4.54	0.78
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	4.15	0.80
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.92	0.86
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	4.00	0.71
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.31	0.75
ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.85	0.69

ตารางที่ 5 แสดงระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.41	0.65
ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.50	0.52
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	4.08	0.67
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	4.42	0.67
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	4.12	0.62
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.67	0.89
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	3.83	0.72
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.17	0.83
ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.83	0.58

ตารางที่ 6 แสดงระดับทัศนคติและความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรเจนเนอเรชันวายในองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	\bar{X}	SD
ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรนี้	4.19	0.52
ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.42	0.60
ท่านคิดว่าองค์กรนี้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ในธุรกิจเดียวกัน	4.33	0.76
ท่านต้องการทำงานกับองค์กรนี้โดยไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.89	0.71
ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	3.83	0.91
ท่านมีความผูกพันกับทุกคนในองค์กร	3.53	0.84
ท่านคิดว่าสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี	3.92	0.69
ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.11	0.67
ท่านเห็นด้วยถ้ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.89	0.78