รับเข้าระบบ : 30/12/2568
พิจารณา : 16/03/2569
สิ้นสุดกระบวนการ : 1/06/2569

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล

The Factors Influence Work Values of Graduated Nurse

พูลสุข หิงคานนท์[1] มีนกาญจน์ แจ่มพงษ์ [2] วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์[3]
Poonsuk Hingkanont [1], Meenakan Jampong [2], Weeraphan Sririth[3]

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอ ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น บุคคลจะต้องมีค่านิยมในงานที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการและค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลและแรงจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง วิธีดำเนินการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลและ 2) ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล มีค่าความเที่ยง ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมในงานตามการรับรู้ของบัณฑิตพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับ (X = 4.18 SD.=.0.58) 2) ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลโดยรวมแต่ละรุ่นที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และ 3)ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล คือ รายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและโดยร่วมกันพยากรณ์ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลได้ร้อยละ 10.10 แสดงให้เห็นว่าค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลนั้นมีอิทธิพลจากรายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ค่านิยมในงาน บัณฑิตพยาบาล

[1] รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Faculty of Nursing , Rajamangala University of Technology Thanyaburi
[2] ว่าที่ร้อยตรี, อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Faculty of Nursing , Rajamangala University of Technology Thanyaburi
[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College.
Corresponding author e mail: Dr.W.siriirth@gmail.com

Abstract

This article presents that the satisfaction of working will arise the person should have work value with serve the needs . Work value is very important for personal behavior and more motivation which is impact the persistence of work . The Objectives is purpose of this descriptive research is to study and compare the perception of the work values of graduated nurse, and the factors influence work values of graduated nurse which graduated from one of the Government University. Methods: The sample consists of 132 Graduated Nurses from one of the Faculty of Nursing ,Government University . The research instrument were two sections of questionnaire: 1) factors related to the perception of the work values of Graduated Nurse and 2) the factors influence work values of graduated nurse . The reliability overall is 0.81 The statistical devices used for data analysis are both descriptive statistics and One Way ANOVA and Stepwise Multiple regression.

Results to 1) the work value perceived by Graduated Nurses overall at high level ,2) the perceived work value by graduated nurses from year of graduated were different at statistical significant 0.001 and 3) factors that affect work value perceived by Graduated Nurses are income and experiences can predicted 10.10 % of work value. The result shows that the income and experiences can be influenced the work value of graduated nurses.

Keywords: Work Value, Graduated Nurses

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรที่กำลังเป็นสังคมผู้สูงวัยส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการบริการด้านสุขภาพที่สูงขึ้น จากการดูแลประชากรที่มีอัตราพึ่งพิงในชุมชนสูงขึ้น และการจัดบริการที่จำเป็นด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการบุคลากรทางด้านสุขภาพให้การดูแลเพิ่มมากขึ้น การรักษาที่ยาวนานมากขึ้นจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคให้มากขึ้นกว่าการรักษาที่ปลายเหตุในทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ซึ่งต้องมีการจัดระบบบริการดูแลให้ครอบคลุมทั้งในภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมการดูแลส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การดูแลแบบประคับประคองในระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง เพราะการเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุและโรคเรื้อรัง (Tangcharoensathien, V., et al., 2018). เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องการจำนวนบุคลากรด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ จากอัตราการคงอยู่ในวิชาชีพที่สั้น ซึ่งจากการศึกษาของ Krisada Sawsengdee. (2017). พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอัตราการทำงานในวิชาชีพเฉลี่ย 22.45 ปีหรือคิดอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.45 ต่อปี

การผลิตพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน มีสถาบันการศึกษาพยาบาลที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทั้งภาครัฐและเอกชนรวม 102 แห่งที่ สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพออกไปปฏิบัติงานประมาณ 9,498-9,924 คน (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2024) ในขณะที่มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพจากการคาดประมาณความต้องการกำลังคน ปีละ 3,992คน ในขณะที่มีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากสาเหตุต่างๆปีละ 4% จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งประเทศ หรือร้อยละ 8 จากจำนวนการผลิต (Thailand Nursing and Midwifery Council. 2024) ซึ่งพบว่าการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพภาครัฐ มาจากการที่พยาบาลรุ่นเยาว์ลาออกในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48 จากการที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการและภาระงานที่หนักตามวัฏจักรของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ขาดความก้าวหน้าและความเป็นธรรมในค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จะมีการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 10.07 ปี โดยการคงอยู่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Krisada Sawsengdee, 2017 & Boonchuay Silamom, 2017)

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพน้อยลง จะส่งผลต่อความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การคงอยู่ของการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในงาน (Pathama Thamchaiyaphum, Sompan Hinjiranan and Sukhon Khaikeow, 2018). & Ghunyanutt Sathagathonthun, 2017). ซึ่งการรับรู้ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของการรับรู้ที่เกิดขึ้นอย่างช้าๆ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับงานที่ทำ ซึ่งมาทิส และแจ็คสัน (Marthis and Jackson, 2004) กล่าวว่าความรู้สึกพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ปรารถนา ซึ่งจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานนั้นจะเกิดขึ้นบุคคลจะต้องมีความตระหนักและมีค่านิยมในงานที่ได้รับการตอบสนอง ตามความต้องการ เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากผลลัพธ์ของงานที่ทำ ซึ่งบุคคลจะยึดถือให้ความสำคัญในแต่ละอย่างไม่เท่าเทียมกัน (Super, 1957) นอกจากนี้ไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) ได้แบ่งค่านิยมในงานเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน และด้านวิถีชีวิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อ ความนึกคิดของบุคคลจนเป็นค่านิยมนั้น เกิดจากปัจจัยการถ่ายทอดปลูกฝัง เลี้ยงดูของบิดามารดา พี่น้อง ญาติ เพื่อน สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ (Kanokwan Chanthanamongkol, 2019) ซึ่งค่านิยมมีลักษณะเช่นเดียวกับทัศนคติที่มีทั้งในด้านบวกและด้านลบ และสิ่งที่กำหนดค่านิยมอีกประการหนึ่งคือการเปลี่ยนแปลงในสังคม และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดอบรมปลูกฝังหรือเกิดจากการเรียนรู้ ลอกเลียน ตระหนักด้วยสติปัญญาตนเอง (Siwalee Sirilai, 2010) นอกจากนี้อายุของบุคคลก็มีผลต่อค่านิยมในการทำงาน เวสทัล (Weston, 2006) ศึกษาความแตกต่างค่านิยมในงานของนักศึกษาพยาบาลต่างรุ่นอายุในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ค่านิยมในงานของอายุบุคคล มีความแตกต่างกัน และพบว่า พยาบาลในรุ่นอายุน้อยกว่าจะให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนและความหลากหลายในการทำงาน มากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า ผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีบทบาท

สำคัญในการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล สร้างความรู้สึกต่อการทำงานในวิชาชีพในทางบวกให้เกิดขึ้น จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานและค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล จะทำให้มีแนวทางในการสนับสนุน ถ่ายทอด พัฒนานักศึกษาพยาบาลมีค่านิยมในงานที่เหมาะสม สามารถปรับตัวและสามารถปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจลดการลาออก เปลี่ยนงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพได้ส่วนหนึ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ ในแต่ละรุ่น

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ

สมมติฐาน

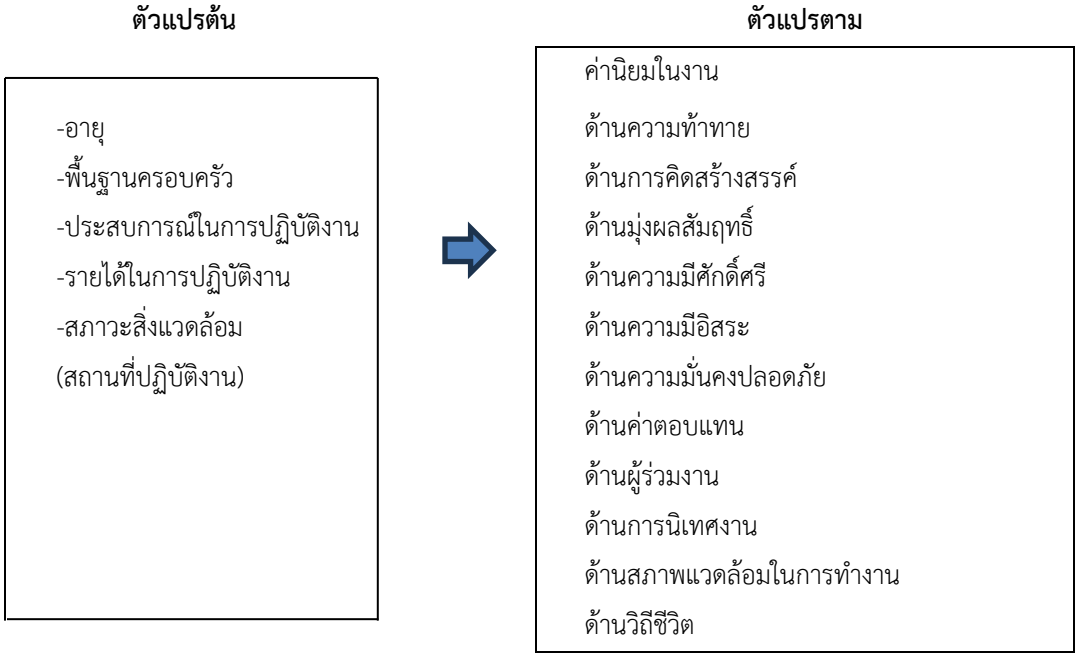
1. ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ ที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละรุ่นแตกต่างกัน

2. อายุ พื้นฐานครอบครัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ลักษณะสภาวะแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด การวัดค่านิยมในงานตามแนวคิดของไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ค่านิยมในงานเป็นความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อเขา เป็นสิ่งให้ช่วยในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลแสวงหาจากงานที่ทำ เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากผลลัพธ์ของงานที่ทำ ซึ่งบุคคลจะยึดถือให้ความสำคัญในแต่ละอย่างไม่เท่าเทียมกัน (Super, 1957) ซึ่งไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) ได้แบ่งค่านิยมในงานเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านวิถีชีวิต (Zytowski, 2006)

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อความนึกคิดของบุคคลจนเป็นค่านิยมนั้น เกิดจากปัจจัย อายุ พื้นฐานครอบครัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน ลักษณะสภาวะแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน (Weston, 2006)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ รุ่นที่ 1 (ปีการศึกษา 2564) รุ่นที่ 2 (ปีการศึกษา 2565) รุ่นที่3 (ปีการศึกษา 2566) และรุ่นที่4 (ปีการศึกษา 2567) รวมจำนวน 287 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ รุ่นที่1 (ปีการศึกษา 2564) รุ่นที่2 (ปีการศึกษา 2565) รุ่นที่3 (ปีการศึกษา 2566) และรุ่นที่4 (ปีการศึกษา 2567) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power กำหนดขนาดอิทธิพลระดับกลาง คือ 0.15 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) และค่าอำนาจทดสอบ (power ; 1- B) ที่ .095 ได้กลุ่มตัวอย่าง 134 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา รุ่นที่ 1 – 4 (ปีการศึกษา 2564 – 2567) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากจากรายชื่อบัณฑิตพยาบาลแต่ละรุ่น ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามต้องการในแต่ละรุ่น

2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ส่วนที่ 1. แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในงาน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบสอบถามลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเปิดและเลือกตอบทั้งหมด 14 ข้อ ดังนี้ อายุ พื้นฐานครอบครัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน สภาวะแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในงานจำนวน 44 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามค่านิยมในงานของ Parinda Netharn, Aree Cheevakasemsook and Areewan Oumtanee. (2014) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตใช้แบบสอบถามจากประธานคณะกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรียบร้อยแล้ว ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเที่ยง โดยรวมเท่ากับ 0.90 ประกอบด้วย 11 ด้าน ด้านความท้าทาย ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน และด้านวิถีชีวิต ลักษณะข้อคำถามในส่วนนี้เป็นคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคร์ท (LikertScale)

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity)โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความชัดเจน และความครอบคลุมของแบบสอบถาม โดยให้ทุกท่านตรวจสอบครบทั้ง 2 ตอน ถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับตัวแปรประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (Index of Congruence: IOC) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนรายข้อคำถาม ไป Boonjai Srisathitnarakul (2010). ดังนี้

กำหนดเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ใช้ได้คือ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป Boonjai Srisathitnarakul. (2010). ซึ่งจากการตรวจสอบความตรงของเนื้อทั้งสองส่วน พบว่า แบบสอบถาม ค่าความสอดคล้องความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ มีค่า 0.6 - 1.00

การตรวจสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุง หลังจากการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับบัณฑิตพยาบาลของสถาบันอื่นที่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยกำหนดค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป Boonjai Srisathitnarakul. (2010). พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเที่ยง 0.81

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

ผู้วิจัยขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีรหัสโครงการ EXP38/68 วันที่ 7 เมษายน 2568 ทั้งนี้โดยก่อนการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยส่งเอกสารชี้แจงข้อมูล และคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย ชี้แจงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบว่า มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัย ไม่มีผลต่อผู้ร่วมวิจัย และมีการป้องกันผลกระทบต่อบุคคล โดยไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ประมวลผลโดยภาพรวม และกลุ่มตัวอย่างยินยอมตอบแบบสอบถามโดยลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบแสดงการยินยอม ก่อนที่ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้ดำเนินการ

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามแบบมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้บัณฑิตพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีที่อยู่ชัดเจน โดยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์และรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ส่วนที่บัณฑิตมีสถานที่มีการเปลี่ยนแปลงที่พัก ไม่สามารถส่งทางไปรษณีย์ได้ติดต่อส่งและรับแบบสอบถามในระบบไปรษณีย์อิเล็คทรอนิกส์ ทั้งนี้ในแบบสอบถามจะมีการชี้แจงรายละเอียดการวิจัยและการให้การยินยอมตอบแบบสอบถามตามแบบฟอร์มที่กำหนด คำตอบที่ได้รับถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ แปลผลข้อมูลโดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล และไม่มีการระบุชื่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องก่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

3) ได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับสมบูรณ์ จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.50 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1พฤษภาคม -30 พฤษภาคม 2568

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมีโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อค่านิยมในงาน ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ค่านิยมในงาน ของบัณฑิตพยาบาล ในแต่ละรุ่น วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างค่านิยมในงาน ของบัณฑิตพยาบาล แต่ละรุ่นที่สำเร็จการศึกษา ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

4) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 23-25 ปี มากที่สุดร้อยละ 51.52 พื้นฐานครอบครัวเป็นครอบครัวที่บิดามารดามีอาชีพรับจ้าง/ค้าขาย มากที่สุดร้อยละ 53.03 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานการพยาบาลระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 72.73 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 48.48 ปฏิบัติงานสถานบริการสุขภาพของเอกชนมากที่สุดร้อยละ 64.39 มีภูมิลำเนาในชุมชนชนบทมากที่สุด ร้อยละ 56.06

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ช่วงอายุ พื้นฐานครอบครัว ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้ในการปฏิบัติงาน สภาวะสิ่งแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน (n=132)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-22 ปี	30	22.73
23-25 ปี	68	51.52
มากกว่า 25 ปี	34	25.76
พื้นฐานครอบครัว (ครอบครัวมีหัวหน้าครอบครัวมีอาชีพหลัก)		
เกษตรกรรม	58	43.94
รับจ้าง/ค้าขาย	70	53.03
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4	3.03
ประสบการณ์การปฏิบัติงานการพยาบาล		
1-2 ปี	96	72.73
2-3 ปี	30	22.73
มากกว่า3 ปี	6	4.55
รายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน)		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	12	9.09
20,000 - 30,000 บาท	56	42.42
มากกว่า 30,000 บาท	64	48.48

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สภาวะสิ่งแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน (ประเภทของที่ทำงาน)		
ภาครัฐ	47	35.61
ภาคเอกชน	85	64.39
ภูมิลำเนา		
ชุมชนเมือง	58	43.94
ชุมชนชนบท	74	56.06

2. ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล

ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในรุ่นที่ 1 มีค่าเฉลี่ย ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกรุ่น ($\overline{X}$ =4.43 S.D = 0.45) ค่าเฉลี่ยค่านิยมในงานบัณฑิตพยาบาล ที่สำเร็จใน รุ่นที่ 2 รุ่นที่ 4 และรุ่นที่3 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.12 S.D.=0.56, $\overline{X}$ = 4.11 S.D.=0.58, $\overline{X}$ = 4.10 S.D.=0.60 ตามลำดับ) ตามตารางที่2

ตารางที่2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลในภาพรวม ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ โดยรวมจำแนกตามรุ่นที่สำเร็จการศึกษา

รุ่นที่สำเร็จการศึกษา	**n**	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
รุ่นที่ 1	30	4.43	0.45	มาก
รุ่นที่ 2	30	4.12	0.56	มาก
รุ่นที่ 3	37	4.10	0.60	มาก
รุ่นที่ 4	35	4.11	0.58	มาก
รวม	**132**	**4.18**	**0.58**	**มาก**

3. การเปรียบเทียบค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ตามรุ่นที่สำเร็จการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ที่ในแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกัน (F = 7.210 P - value = .001) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ตามตารางที่3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความแตกต่างค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ตามรุ่นที่สำเร็จการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (n= 132)

ค่านิยมในงาน	ss	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	4.360	3	2.180	7.210	0.001*
ภายในกลุ่ม	39.007	129	.302		

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ คือ ปัจจัยรายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนหรืออิทธิพลร่วมในค่านิยมในงานได้ ร้อยละ 10.10 หรือมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .101 (R^2 =.101) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ส่วนอายุ พื้นฐานครอบครัว สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานโดยรวมของบัณฑิตพยาบาล ตามตารางที่4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ(R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ที่ได้รับเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับ (R^2 change) ในการพยากรณ์ ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล เมื่อใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression)

โมเดล	ตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 AdJ	F	p-value	df	Mean Square
1.	รายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	.317	.101	.087	7.201	.001**	2	2.180

** กำหนด p-value = 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีข้อค้นพบที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลโดยรวมทุกรุ่นมีค่าเฉลี่ยในระดับมากและบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในรุ่นที่ 1 (สำเร็จปีการศึกษา 2564) มีค่าเฉลี่ย ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกรุ่น ทั้งนี้บัณฑิตพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้วมากกว่า 1 ปี โดยบัณฑิตพยาบาลรุ่น 1 (สำเร็จปีการศึกษา 2564) สำเร็จการศึกษาไปแล้วเป็นเวลา มากกว่า 4 ปี จึงมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล/สถานบริการที่ตนปฏิบัติอยู่ รับรู้ในค่านิยมในงานด้านต่างๆจากการได้ปฏิบัติงานมาแล้วนานกว่าบัณฑิตพยาบาลรุ่นอื่นๆ ทั้งนี้เพราะค่านิยมในงาน เป็นความคิดเห็นของบัณฑิตพยาบาล ต่อความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ สิ่งต่างๆเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลแสวงหาจากงานที่ทำ เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากผลลัพธ์ของงานที่ทำ ประกอบกับค่านิยม เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล ค่านิยมจะเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมและเวลาเพราะเป็นความเชื่อ

และทัศนคติที่เกิดขึ้นของบุคคล (Kanokwan Chanthanamongkol, 2019) สอดคล้องกับการศึกษาของ Parinda Netharn, Aree Cheevakasemsook and Areewan Oumtanee. (2014). ที่พบว่าพยาบาลในรุ่นวาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 22-32 ปี มีค่านิยมในงานโดยรวมในระดับมากและพยาบาลรุ่นเอ็กซ์ ซึ่งมีอายุระหว่าง 33-48) ทีมีอายุงานมากกว่ามีประสบการณ์ในงานมากกว่า มีค่านิยมในงานโดยรวมสูงกว่า

2 การเปรียบเทียบค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ตามรุ่นที่สำเร็จการศึกษาโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละรุ่นโดยรวมมีค่านิยมในงานที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้ เนื่องจากบัณฑิตพยาบาลในแต่ละรุ่นที่สำเร็จการศึกษาจะมีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลาที่ต่างกัน บัณฑิตพยาบาลในรุ่นที่ 1 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี บัณฑิตพยาบาลรุ่นที่ 2 รุ่นที่ 3 รุ่นที่ 4 มีประสบการณ์การทำงานเพียง 3 ปี 2ปี และ 1 ปีตามลำดับ ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะสร้างประสบการณ์การการรับรู้ค่านิยมในงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะค่านิยมในงานเป็นการรับรู้ในสภาพแวดล้อมจากสถานที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆที่บัณฑิตพยาบาลได้รับประสบการณ์โดยตรง ซึ่งบัณฑิตพยาบาลมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่าง กล่าวคือโรงพยาบาลของรัฐ ร้อยละ 39 โรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 64 ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ค่านิยมและประสบการณ์มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มคนให้ความสำคัญและเชื่อว่าเป็นสิ่งดีงาม มีคุณค่า ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ ในขณะที่ประสบการณ์เป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ สัมผัสและได้รับรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้มีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยมของแต่ละบุคคลให้เป็นไปในทิศทางต่าง ๆ ในงาน (Kanokwan Chanthanamongkol, 2019) จากการศึกษาของ เหลา (Liau, 2001cite in Chin-Chih Ho. , 2006) ซึ่งศึกษาค่านิยมในงานพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์จำนวน 320 คน ในโรงพยาบาลประเทศไต้หวัน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐที่มีระบบการบริหารจัดการคล้ายกัน พบว่า ค่านิยมในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษาของแมคนีส สมิทและครูก (McNeese-Smith and Crook, 2003) ได้ศึกษาค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพ 412 คนจาก 3 โรงพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน ในเขตลอสแองเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างกันในอายุและประสบการณ์ พบว่าค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกัน

3.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง คือ ปัจจัยรายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนหรืออิทธิพลร่วมในการรับรู้ค่านิยมในงานได้น้อยเพียง ร้อยละ 10.10 ทั้งนี้รายได้ เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจ และค่านิยมในงาน ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จตาม

ความคาดหวัง และได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ปรารถนาที่บุคคลได้รับจากผลลัพธ์ของงานที่ทำ ซึ่งบุคคลจะมีค่านิยมในงานในทางบวก (Super, 1957) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อค่านิยมในงาน เพราะการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บัณฑิตพยาบาลได้ปฏิบัติงานการพยาบาลที่ทำให้มีการรับรู้และมีค่านิยมในงานในด้านต่างๆเพิ่มขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น การได้รับงานที่ท้าทายการไปปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ประสบผลสำเร็จในงานที่ผ่านมา มีความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นมีความเคยชินกับการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาที่มีการเรียนรู้เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ของมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาล ตามรุ่นที่สำเร็จการศึกษา โดยรวมมีค่านิยมในงานที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในงานของบัณฑิตพยาบาลคือรายได้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนหรืออิทธิพลร่วมในค่านิยมในงานได้ร้อยละ 10.10

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังของโรงพยาบาลกล่าวคือค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพจากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลคือประสบการณ์และค่าตอบแทน ดังนั้นโรงพยาบาลที่ต้องการพยาบาลที่มีค่านิยมในงานสูงต้องใช้เวลาและการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม

1.2 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าค่านิยมในงานของพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ซึ่งยิ่งมีประสบการณ์การปฏิบัติงานสูงยิ่งมีค่าเฉลี่ยค่านิยมในงานสูง สถาบันการศึกษาจึงต้องจัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกค่านิยมในงานในทุกชั้นปีเพื่อสร้างการรับรู้ค่านิยมในงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณา ในสถาบันเดียวควรมีการศึกษาจากหลายสถาบันเพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างสถาบัน ซึ่งจะสามารถใช้ผลการวิจัยไปสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อเสริมค่านิยมในงานให้เพิ่มมากขึ้นอันจะลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

Boonchuay Silamom. (2017). *Factors Influencing Retention of Generation Y Nurses at a Hospital.* Master of Nursing Science. Administration Nursing. Burapha University.

Boonjai Srisathitnarakul. (2010). *Methodology in Nursing Research* (5th ed.). Bangkok: You and I Intermedia.

Chin-Chih Ho. (2006) "A study of the relationships between work values job involvement and organizational commitment among Taiwan Nurses "retrieved 20 June 2024 from www//eprint.qut.edu.au/16421/1/chin-chih Ho_thesis.pdf

Ghunyanutt Sathagathonthun. (2017). *The Causal Relationship Model of Job Retention For Nurses in Government Hospitals.* Doctor of Education. Education Administration, Naresuan University.

Kanokwan Chanthanamongkol. (2019). *Nursing Ethics.* Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Krisada Sawsengdee. (2017). " Crisis of Nursing shortage in Health Service Facilities under Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Healith: Policy Recommendations." *Journal of Health Science.* Volume 26 No. 2 (March – April) pp. 456 – 468.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management (10thed.).* Singapore: Seng. Lee Press.

McNeese-smith, D. and Crook,M. (2003). "Nursing values and a changing nurse workforce." *Journal of Nursing Administration,* 33 (5): 260-270.

Parinda Netharn, Aree Cheevakasemsook and Areewan Oumtanee. (2014). " Work Values and Organizational Commitment of Two Generations of Professional Nurses in Private Hospitals, Bangkok Metropolis." *Journal of The Royal Thai Nurses*. Volume 15 No. 2 (May – Aug) pp. 320-330.

Pathama Thamchaiyaphum, Sompan Hinjiranan and Sukhon Khaikeow. (2018). " The Predictive Factors of Work Retention of Generation Y Professional Nurses at a Tertiary Level Hospital in Pathumthai Province." *Journal of Charoenkrung Prachark Hospital.* Volume 14 No. 2 (July – Dec) pp. 25 - 34.

Siwalee Sirilai. (2010). *Ethics for Nurses* (8th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Super ,Donald E.(1970). *Manaul Work Values Inventory* . Chicago :The Riverside

Tangcharoensathien, V., et al. (2018). *A study of workload and productivity among health personnel in District Health Promotion Hospitals*. Bangkok: International Health Policy Program (IHPP).

Thailand Nursing and Midwifery Council. (2024). *Proposals to Resolve the Nursing Shortage Crisis.* retrieved 20 Feb 2024 from https://www.hfocus.org/content /2024

Weston,Marla ,J. (2006). *Integrating Generational Perspectives in Nursing ANA online* Retrieved 20 February ,2024 from http://www.nursing world org. /Maim Menu categories , Vol112006/No2 May 06.

Zytowski,, D. (2006). *Super Work Values Inventory-Revised: Technical manual. Version 1.0.* Retrieved February 22, 2024, from www.Kuder.com/PublicWeb/swv_manual.aspx