ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โดย

นางชุติมา มาลัย

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โดย
นางชุติมา มาลัย

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF NURSING INSTRUCTORS IN COLLEGES OF NURSING, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

By

Chutima Malai

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

DOCTOR OF PHILOSOPHY

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” เสนอโดย นางชุติมา มาลัย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย
2. อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)
...../...../.....

48252956 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชุติมา มาลัย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ : รศ.ดร.จิราวรรณ คงคล้าย, อ.ดร.ศริยา สุขพานิช และ รศ.ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร. 360 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบความสอดคล้องโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (EFR) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล มีจำนวน 3 ชุด ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์คาโนนิคอล 5 รูปแบบ และผลการทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด และรูปแบบความสัมพันธ์ ชุดที่ 2 ทั้ง 2 รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และมีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด ผลการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่าทุกรูปแบบมีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ 1.....2.....3.....

48252956 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION
KEY WORD: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS
CHUTIMA MALAI: FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF NURSING INSTRUCTORS IN COLLEGES OF NURSING, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH. DISSERTATION ADVISORS: ASSOC.PROF.CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D., SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. AND ASSOC.PROF. SIRICHAI CHINATANGKUL, Ph.D. 360 pp.

The purposes of this research were to determine the correlative models of factors influencing organizational citizenship behaviors of nursing instructors in colleges of nursing, Ministry of Public Health and verified the correlative models of factors influencing organizational citizenship behaviors from the evidence-based data. The research procedures consisted of 3 steps : 1) analyzed the research conceptual frameworks 2) created the correlative models of factors influencing organizational citizenship behaviors 3) verified the correlative models in the evidence-based data. The samples consisted of 360 nursing instructors in colleges of nursing, Ministry of Public Health. The instruments were the semi-structured interview form, questionnaires measuring factors influencing and organizational citizenship behaviors and questionnaires verifying the correlative models. The statistics analyzed the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, canonical correlation analysis by the computer program and verified the correlative models by the ethnographic future research. The statistics in analyzing the data were frequency, mean, content analysis.

The results of this research were as follows: the correlative models of factors influencing organizational citizenship behaviors of nursing instructors in colleges of nursing, Ministry of Public Health by canonical correlation coefficients were found 3 sets, these sets show the path of canonical correlation analysis were in 5 models. The result of verified showed that the models, Set 2 model 2 was found as the best appropriate, Set 2 model 1 and model 2 as the best accurate, possible useful fitted in with the evidence-based data by the frequency and percentage analysis. All models were found as the adjusted model fitted in with the evidence-based data, by content analysis.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009
Student's signature……
Dissertation Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย ประธานกรรมการผู้ควบคุมดุษฎีนิพนธ์ อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร คณะกรรมการผู้ควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานสอบดุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี ผู้ทรงคุณวุฒิ จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่าน รวมถึงอาจารย์ ดร.วัชนีย์ เชาว์ดำรงค์ ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด ข้อเสนอแนะแนวทางในการศึกษาวิจัยและให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม ตลอดจนเพื่อนนักศึกษารุ่นที่ 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการวิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ และครอบครัวที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฎ

สารบัญแผนภูมิ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 3

ปัญหาของการวิจัย..... 7

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 11

ข้อคำถามของการวิจัย..... 12

สมมติฐานของการวิจัย..... 12

กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 12

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 19

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 19

แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 19

ลักษณะของผู้นำ..... 33

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 33

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก..... 38

การเสริมสร้างพลังอำนาจ..... 44

ทัศนคติที่มีต่องาน..... 50

ความพึงพอใจในงาน..... 52

ความยุติธรรมในองค์การ..... 59

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ..... 65

ความไว้วางใจในผู้บริหาร..... 70

สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 75

ลักษณะงาน..... 79

การสนับสนุนจากองค์การ..... 83

บรรยากาศองค์การ..... 88

บทที่ หน้า
คุณภาพชีวิตการทำงาน..... 94
ค่านิยมในการทำงาน..... 100
แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 106
ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 106
ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 108
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของที่ดีองค์การ..... 111
องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 115
แนวคิดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล..... 122
การจัดการศึกษาพยาบาล..... 122
การจัดการศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข..... 124
การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล..... 126
ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์..... 127
สรุป..... 136
3 การดำเนินการวิจัย..... 138
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 138
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย..... 138
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย..... 138
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย..... 141
ระเบียบวิธีวิจัย..... 141
แผนแบบการวิจัย..... 141
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 142
ตัวแปรที่ศึกษา..... 148
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 149
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... 150
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 151
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 152
สรุป..... 155

บทที่ หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 156
ตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย..... 157
1.1 การวิเคราะห์เอกสาร..... 157
1.2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ..... 164
1.3 การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์..... 170
ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 179
2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 179
2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสร้างรูปแบบความสัมพันธ์..... 218
ตอนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 234
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 245
สรุปผลการวิจัย..... 245
การอภิปรายผล..... 251
ข้อเสนอแนะ..... 279
ข้อเสนอแนะทั่วไป..... 279
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 282
บรรณานุกรม..... 283
ภาคผนวก..... 299
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์..... 300
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย..... 303
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องข้อค้นพบ..... 306
ภาคผนวก ง หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย..... 309

บทที่ หน้า

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 312
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย..... 303
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ..... 319
ภาคผนวก ซ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) 338
ภาคผนวก ฌ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ
ข้อค้นพบงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 347
ภาคผนวก ญ การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 351
ภาคผนวก ฎ รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ..... 357
ประวัติผู้วิจัย..... 360

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1 แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์..... 143
2 แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบ (EFR)..... 144
3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเครือข่ายภูมิภาค ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2551..... 146
4 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี..... 158
5 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล.. 164
6 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์เอกสาร และความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ..... 171
7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 179
8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแต่ละตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 182
9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแต่ละตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 191
10 แสดงการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace 194
11 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข... 195
12 แสดงชื่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 196
13 แสดงปัจจัยที่ 1 “บรรยากาศองค์การ”..... 197
14 แสดงปัจจัยที่ 2 “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร”..... 200
15 แสดงปัจจัยที่ 3 “ค่านิยมในการทำงาน”..... 201
16 แสดงปัจจัยที่ 4 “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ”..... 202
17 แสดงปัจจัยที่ 5 “ความไว้วางใจในผู้บริหาร”..... 203

ตารางที่ หน้า

18 แสดงปัจจัยที่ 6 “ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน”..... 204
19 แสดงปัจจัยที่ 7 “การสนับสนุนจากองค์การ”..... 206
20 แสดงปัจจัยที่ 8 “การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน”..... 206
21 แสดงปัจจัยที่ 9 “ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ”..... 207
22 แสดงปัจจัยที่ 10 “ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน”..... 208
23 แสดงปัจจัยที่ 11 “ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย”..... 208
24 แสดงการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace 210
25 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ขององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 211
26 แสดงชื่อองค์ประกอบพฤติกรรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 212
27 แสดงองค์ประกอบที่ 1 “การให้ความช่วยเหลือ”..... 213
28 แสดงองค์ประกอบที่ 2 “การให้ความร่วมมือ”..... 214
29 แสดงองค์ประกอบที่ 3 “การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น”.... 215
30 แสดงองค์ประกอบที่ 4 “ความสำนึกในหน้าที่”..... 216
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ละองค์ประกอบ..... 219
32 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 220
33 ค่าสัดส่วนความแปรปรวน (Proportion of variance) ในตัวแปรแต่ละชุด..... 222
34 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด CV (X1), CV (X2), และ CV (X3) 223
35 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 3 ชุด CV (Y1), CV (Y2), และ CV (Y3)..... 224

ตารางที่ หน้า

36 ค่าน้ำหนักมาตรฐานของคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 225
37 ชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลซึ่งกันและกัน..... 228
38 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเหมาะสมกับบริบท..... 235
39 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้..... 236
40 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี..... 237
41 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้..... 238
42 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์..... 239
43 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 320
44 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยทัศนคติในงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 322
45 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 325

ตารางที่ หน้า

46 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ..... 329
47 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง"ลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 331
48 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง"ปัจจัยทัศนคติในงาน" ที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 332
49 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ..... 334
50 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การ..... 337

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 17
2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... 140
3 แสดงแผนผังของแผนแบบการวิจัย..... 141
4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์..... 177
5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์..... 178
6 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 217
7 สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข..... 217
8 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด 223
9 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 3 ชุด..... 224
10 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล..... 230
11 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 1..... 231
12 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1..... 232
13 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2..... 232

แผนภูมิที่ หน้า

14 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 1..... 233
15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 2..... 233
16 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ..... 358
17 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ บูรณาการร่วมกับการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต..... 359

บทที่ 1

บทนำ

ในสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลาในปัจจุบัน ทำให้เกิดการแข่งขันขององค์การเพิ่มมากขึ้น แต่ละองค์การจึงจำเป็นต้องมีการบริหารและการจัดการด้านทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ กลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งที่องค์การควรนำมาใช้คือ การปรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานสามารถรองรับกระบวนการทำงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ต่อการดำเนินงานขององค์การในยุคปัจจุบัน หากองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพัน และพร้อมอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์การ องค์การจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรค และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้องค์การเกิดความมั่นใจในความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ในการบริหารองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและแนวทางที่เหมาะสม ในการบริหารและพัฒนาให้แต่ละบุคคลได้ใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานและเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์การ โดยองค์การจะได้ประโยชน์ในแง่ของผลผลิตเพิ่มขึ้น มีสมรรถนะและผลิตภาพสูงขึ้น นอกจากนี้บุคลากรยังสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพเป็นที่พอใจของลูกค้า อีกทั้งยังปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สามารถนำทักษะความรู้และข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เลือกใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและรู้เท่าทัน ซึ่งแคทซ์และค้านท์ (Katz and Kahn) ได้ระบุพฤติกรรมบุคคล 3 ประการ ที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์การ คือ 1) บุคคลต้องเข้าร่วมและคงอยู่กับระบบขององค์การ 2) ต้องปฏิบัติงานภายใต้บทบาทที่ได้กำหนดไว้แล้ว และ 3) ต้องมีการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (innovation) และกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง (spontaneous activity) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง (spontaneous activity) เป็นการปฏิบัติที่

นอกเหนือบทบาทที่ได้รับมอบหมาย (extra role)[1] ต่อมาสมิทธ์และคณะ (Smith et al.) ได้ศึกษาพฤติกรรมดังกล่าวโดยเรียกพฤติกรรมเหล่านั้นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการกระทำที่ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระดับองค์การ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการทำหน้าที่ในองค์การให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น[2]

จากเหตุผลข้างต้นแต่ละองค์การ จึงให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่นเดียวกับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งด้านการจัดการศึกษา การปฏิรูประบบสุขภาพ การปฏิรูประบบราชการ นโยบายการผลิตบุคลากรสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข การเปลี่ยนแปลงของภาวะสุขภาพทางสังคม และระบบของวิชาชีพการพยาบาล ส่งผลต่อการจัดการศึกษาพยาบาล ที่ต้องการผลผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพสูงและจำนวนเพิ่มมากขึ้นตามความต้องการของสังคม จึงเป็นที่มาของการแข่งขันในการจัดการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน และการเพิ่มภาระงานในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์มากขึ้น ในขณะที่ปัจจุบันอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เฉลี่ยรวมทุกวิทยาลัยพยาบาลมีอัตราส่วน 1 : 9.8[3] เป็นอัตราส่วนที่เกินจากเกณฑ์มาตรฐานคือ 1 : 4-8 ซึ่งพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ กล่าวว่า บทบาทและภารกิจที่มากเกินไปของอาจารย์พยาบาล อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ส่งผลให้คุณภาพของผลผลิตลดต่ำลง[4] ดังนั้นในการสร้างคุณภาพของผลผลิตและองค์การ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมอาจารย์พยาบาลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการช่วยให้อาจารย์สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานทั้งในบทบาท และนอกเหนือบทบาทอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อ

---

[1]Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organizations (New York : Wiley, 1966), 337, cited by Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 51.

[2]Ann C. Smith, Dennis W. Organ and Jabet P. Near, “Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents,” Journal of Applied Psychology 68,4 (1983) : 653-663.

[3]สถาบันพระบรมราชชนก, จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก ปี 2551 (มีนาคม 2552) [Online], accessed 24 March 2009. Available from http:// pi.ac.th/ department/dep_content.php?dep_id=3&dep_menu_id=139&dep_name .php

[4]พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์ (กรุงเทพฯ : พระราม 4 ปริ้นติ้ง, 2546), 45.

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้อาจารย์เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จึงช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และสภาวการณ์แข่งขันได้เป็นอย่างดี

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) กำหนดแนวทางการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”[5] เนื่องจากคนเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันคนก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทย จึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ประกอบกับจากสภาพสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมเทคโนโลยีข่าวสาร สังคมที่ไร้พรมแดนแห่งความรู้ ทำให้เกิดการตื่นตัวมากในกลุ่มคนที่เป็นนักคิด นักวิชาการ และนักธุรกิจภาคเอกชน ซึ่งต้องการผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้สามารถแข่งขันกับทั่วโลกได้ สถาบันการศึกษาจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประชาชนมากขึ้น โดยมีเป้าหมายสำคัญในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทั้งคนเก่งและคนดี องค์การต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะตระหนักดีว่าการทำให้องค์การ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น จะต้องอาศัยบุคคลเป็นกำลังสำคัญ “คน” จึงเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดต่อองค์การ ทุกองค์การต้องการคนที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และวิชาการอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรทุกองค์การทุกระดับได้รับผลกระทบ ต้องเข้าสู่ภาวะที่มีการแข่งขันสูง ความสามารถในการมองอนาคต และการตัดสินใจเพื่ออนาคตจึงเป็นเรื่องสำคัญ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข การ

---

[5]สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คำนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 [Online], accessed 30 March 2009. Available from http://panyathai.or.th/wiki/index.php

ปฏิรูประบบสุขภาพและการปฏิรูประบบการศึกษา ได้รับผลกระทบจากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนาบทบาทภาระหน้าที่และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ เพราะอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อคุณภาพการผลิตพยาบาล อาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติบทบาทหน้าที่ ตามภารกิจของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา และบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพควบคู่ไป[6] แต่จะมีความแตกต่างคือเป็นวิชาชีพที่ต้องฝึกการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงและปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ให้การพยาบาลด้วยความรู้ทางปัญญา ทักษะและคุณธรรม ส่วนงานวิชาชีพการพยาบาล จะต้องใช้ความรู้ด้านวิชาชีพการพยาบาลและวิชาการทั่วไปปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ซึ่งการปฏิบัติทางวิชาชีพนั้นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะการเป็นครูที่ดีและมีบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่มีคุณภาพควบคู่กันไป[7]

นอกจากนี้บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานในระบบการเรียนการสอนทุกขั้นตอน มีบทบาทเป็นผู้อำนวยการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้ประสานงาน ผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม ตัวเชื่อมระหว่างสถาบันกับชุมชน สมาชิกของสถาบันการศึกษาและเป็นสมาชิกวิชาชีพ โดยต้องแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ภายใต้ขอบเขตของการกระทำตามกฎหมาย ตามที่สังคมคาดหวัง และจากสามัญสำนึกของอาจารย์เอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์[8] ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นอกจากอาจารย์พยาบาลจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดแล้ว จะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของครูที่ดีด้วย นั่นคืออาจารย์พยาบาลต้องแสดงพฤติกรรมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น มีทั้งพฤติกรรมที่แสดงตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมที่แสดงนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเอง การวิจัย

---

[6]นันทา คูณรัตนศิริ, คู่มือการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 1.

[7]เรื่องเดียวกัน, 2.

[8]เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, “การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546), 73.

ครั้งนี้ใช้ คำว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” (Organizational Citizenship Behavior)

ออร์แกน (Organ) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญ ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างดีที่สุดประหยัดที่สุด และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด[9] ซึ่งสมิทธ์และคณะ (Smith et al.) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) และพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (general compliance)[10] ต่อมา โคนอฟกีและออร์แกน (Konovsky & Organ) ได้เสนอองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)[11] และพอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ที่ศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1983 – 1999 และจำแนกคุณลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ 7 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) 2) การมีน้ำใจนักกีฬา (sportsmanship) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) 4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (organizational compliance) 5) ความคิดสร้างสรรค์ (individual Initiative) 6) การทำความดีให้สังคมในองค์การ (civic virtue) 7) การพัฒนาตนเอง (self development)[12]

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

---

[9]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 65-138.

[10]Dennis W. Organ, and Katherine Ryan, “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior,” Personnel Psychology 48,4 (1995) : 775-802.

[11]Mary A. Konovsky, and Dennis W. Organ, “Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behaviors,” Journal of Organizational Behaviors 17 (1996) : 253-266.

[12]Philip M. Podsakoff et al., “Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” Journal of Management 26,3 (2000) : 513-563.

ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปรที่เป็นสาเหตุและตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในหลายแนวคิดด้วยกัน และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาพบว่าตัวแปรบางตัวสามารถเป็นทั้งได้ตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ทัศนคติที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน[13] การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน[14] และการเสริมพลังอำนาจในงาน[15]เป็นต้น สำหรับผลการศึกษาตัวแปรในงานวิจัยที่แตกต่างกันไปพบว่า บางตัวแปรเป็นผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในขณะที่สามารถเป็นตัวแปรสาเหตุได้ดังเช่นผลการศึกษาข้างต้น ตัวแปรดังกล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[16] พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความพึงพอใจในงาน[17] เป็นต้น จะเห็นได้ว่าจากข้อค้นพบในเชิงประจักษ์ ด้วยการศึกษาที่อยู่ภายใต้บริบทและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่ต่างกัน จะทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีทั้งทิศทางที่เป็นเชิงสาเหตุและเชิงผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้มีความชัดเจน จะทำให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ รวมทั้งนำไปใช้เป็นแนวทางการวิจัยในระดับลึกต่อไป

---

[13]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 78-138.

[14]Martin R. M. Camarata., An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Service Quality. [CD-ROM], 1997. Dissertation Abstracts Item : 9817706.

[15]Bogler Ronit, and Anti Somech, “Influence of Teacher Empowerment on Teachers’ Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools,” Teaching & Teacher Education 20 (2004) : 277-289.

[16]Robert H. Moorman, “Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?,” Journal of Applied Psychology 76 (December 1991) : 845-855.

[17]Chi- Chung Hui, Kam S. Law, and Zi-Xing Chen, “A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-Role and Extra-Role Performance : A Chinese Case,” Behavior and Human Decision Processes 77,1(1999) : 3-21.

ปัญหาของการวิจัย

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีผลกระทบต่อสังคมในด้านต่างๆ นำไปสู่การปฏิรูปและการพัฒนาระบบ ได้แก่ การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูประบบสุขภาพ ฯลฯ ทำให้องค์การต่างๆ ต้องปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างไม่ล้าหลัง[18] ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงบริการอย่างเสมอภาค การเปิดเสรีทางการค้า การเพิ่มขึ้นและการแข่งขันด้านบริการสุขภาพของเอกชน อุบัติการณ์ของโรคไร้เชื้อและโรคติดเชื้อ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ฯลฯ ก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้นจำนวนมาก แม้ว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยในสังกัดต่างๆ ซึ่งรวมถึงวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จะได้ร่วมกันผลิตบุคลากรพยาบาล แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลกประเทศไทยควรมีพยาบาลวิชาชีพ 125,657 คน แต่มีเพียง 97,627 คน ยังขาดอีกเกือบ 30,000 คน ทั้งที่ผลิตได้เพิ่มมากกว่า 4,000 คน/ปี[19]

จากสภาวการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการให้บริการระบบสุขภาพ ภาวะสุขภาพของประชาชนในสังคม นโยบายสาธารณสุขของประเทศจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนไป เพื่อยกระดับสุขภาพของประชาชนให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันตามสิทธิที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ พร้อมกับนโยบายการเร่งผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาทั้งด้านสุขภาพและการขาดแคลนพยาบาล การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรด้านการพยาบาล เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ได้รับผลกระทบจากการปฏิรูปการศึกษาและนโยบายเพิ่มการผลิตพยาบาลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุข โดยสถาบัน

---

[18]วิพุธ พูลเจริญ และคณะ, สู่การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : ดีไซร์, 2543), 4-11.

[19]กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มสารนิเทศ, สธ.จับมือ องค์กรปกครองท้องถิ่น ผลิตแพทย์ พยาบาล แก้ไขปัญหาการขาดแคลน (27/ธ.ค/2551) [Online], accessed 24 March 2009. Available from http://moph. go.th/ops/iprg/iprg _new /include /admin _ hotnew / show_hotnew.php?idHot_new=21279

พระบรมราชชนก ได้ดำเนินโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีการศึกษา 2550 อีกจำนวน 3,000 คน ขณะที่วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถผลิตพยาบาลวิชาชีพได้ปีละ 2,500 คน ซึ่งโครงการดังกล่าวจะช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เป็นการสร้างอนาคตทางการศึกษา และยกระดับคุณภาพชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ขณะเดียวกันอาจารย์จะต้องมีภาระงานในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นจากปกติกว่าเท่าตัว แต่อาจารย์และบุคลากรทุกคนก็พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญคือ ได้พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพกลับไปทำงานในภูมิลำเนา เพื่อให้พี่น้องประชาชนในชายแดนภาคใต้ได้รับบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ[20] ดังนั้นในสถานการณ์ที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำเป็นต้องพัฒนาการจัดการศึกษาทางการพยาบาล เพื่อให้กระบวนการในการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลมีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่แปรเปลี่ยนทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ประชากร เทคโนโลยี และอื่นๆ ของโลก จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนไปพร้อมกัน เพื่อสามารถจัดการศึกษาให้ทันกับสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างบัณฑิต/บุคลากรที่แก้ปัญหาได้ในทุกสภาวะ

นอกจากนี้กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การเปิดตลาดเสรีทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงสถาบันการศึกษาพยาบาลของต่างประเทศสามารถขยายกิจการได้ในประเทศไทย เพื่อผลิตพยาบาลสำหรับตลาดแรงงานนานาชาติ รวมทั้งการเปิดสอนสาขาการพยาบาลและสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่มีการผลิตอยู่ในปัจจุบัน โดยข้อมูลจากสภาการพยาบาลพบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และสถาบันการศึกษาเอกชน ที่ได้รับการรับรองสถาบันและได้รับการให้ความเห็นชอบหลักสูตรจากสภาการพยาบาลในปี พ.ศ. 2552 มีจำนวน 61 สถาบัน[21] และมีสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ใหม่ ที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลจะให้การรับรองคราวละ 1 ปี เพิ่มขึ้นอีก

---

[20]ทิพาพร สุโฆสิต, สรุปการประชุมเรื่อง “สาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ เตรียมรับนักศึกษาพยาบาล 5 จังหวัด ภาคใต้ เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550” [Online], accessed 24 August 2007. Available from http://pi.ac. th/all_file_download _ declare.php

[21]สภาการพยาบาล, สถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล (21-01-52).pdf (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2552) [Online], accessed 1 June 2007. Available from http://tnc.or.th/file_attach/ 21Jan200938-AttachFile1232528078.pdf

จำนวน 16 สถาบัน[22] ซึ่งสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ใหม่นี้จะประกอบไปด้วย สถาบันที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่ง และสถาบันการศึกษาเอกชนต่างๆ ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ การแข่งขันทางด้านการตลาดในการผลิตนักศึกษาพยาบาลสูงมากขึ้น ดังนั้นในสภาวะการแข่งขันดังกล่าว ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรพยาบาล ที่จะส่งผลต่อความเป็นเลิศของวิทยาลัยพยาบาล คืออาจารย์ผู้สอนจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้สอนที่ดี มีอุดมการณ์ มีความรู้ความสามารถ พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกายเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ

ในขณะเดียวกัน อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นกลุ่มวิชาชีพที่ขาดแคลน อัตราอาจารย์ต่อนักศึกษายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก ตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการพยาบาล ได้กำหนดอัตราของอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1 : 4-8 แต่ปัจจุบันอัตราของอาจารย์ต่อนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งนับรวมจำนวนนักศึกษาที่ผลิตเพิ่ม 3,000 คน ตามโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจำนวนอาจารย์ที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว พบว่า โดยเฉลี่ยรวมทุกวิทยาลัยพยาบาลมีอัตราส่วน 1:9.8 (ข้อมูล ณ มีนาคม 2552)[23] ยังคงเป็นอัตราส่วนที่เกินจากเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้ นั่นหมายถึง การรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในขณะที่จำนวนอาจารย์พยาบาลเท่าเดิม และวิทยาลัยพยาบาลบางแห่งอาจมีจำนวนอาจารย์ลดลงเนื่องจากลาออก ขอย้าย หรือไม่มีตำแหน่งบรรจุให้อาจารย์ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะเห็นได้ว่าในสภาวการณ์ขาดแคลนอาจารย์ แต่ขณะเดียวกันทุกวิทยาลัยพยาบาลต้องมุ่งดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพเพื่อการรับรองสถาบันและการผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ เพื่อทำให้วิทยาลัยพยาบาลสามารถดำเนินการในสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและการแข่งขันเชิงคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

สภาพการณ์ปัจจุบันของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แม้จะประสบปัญหาดังกล่าวข้างต้น แต่อาจารย์ของทุกวิทยาลัยพยาบาลก็สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ โดยผ่านการประเมินสถาบันจากสภาการพยาบาลซึ่งเป็นองค์การที่ควบคุมมาตรฐานของสถานศึกษาพยาบาล และองค์การที่ควบคุมมาตรฐานทางการศึกษาทุก

---

[22]สภาการพยาบาล, การรับรองสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ใหม่ (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มกราคม 2552) [Online], accessed 30 March 2009. Available from http://tnc.or.th/file_attach/21Jan200906-AttachFile1232528166.pdf

[23]สถาบันพระบรมราชชนก, จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก ปี 2551 (มีนาคม 2552) [Online], accessed 24 March 2009. Available from http://pi.ac.th/department/dep_content.php?dep_id

วิทยาลัยพยาบาล แต่ในขณะเดียวกันหากสภาพการณ์ดังกล่าว ไม่ได้รับการแก้ไขในระยะยาว อาจส่งผลกระทบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพงานที่ลดลงของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากการรวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า โดยภาพรวมอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ธรรมนูญในองค์การ และความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง[24] การรับรู้พฤติกรรมการทำงานด้านอุปสรรคขัดขวางอยู่ในระดับสูง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุนและด้านเงินเดือนของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด[25] จะเห็นได้ว่าการรับรู้ของอาจารย์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่จำเป็นสำคัญในการพัฒนาคุณภาพขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ แต่การรับรู้ถึงอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งทำให้คาดการณ์ได้ว่าแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ มีโอกาสที่จะมุ่งปฏิบัติงานเฉพาะตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ด้วยความสมัครใจ การทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน และช่วยเหลือต่อบุคคลรอบๆ ข้างในองค์การ จะลดน้อยลง เนื่องจากสภาพการณ์ของปัญหาที่เป็นข้อจำกัด ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นลักษณะสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การ ในการดูแลอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมาตรการสำคัญที่ทุกวิทยาลัยควรนำมาใช้ คือการพยายามปรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในองค์การ ทั้งนี้เพราะอาจารย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์การ หากวิทยาลัยพยาบาลมีอาจารย์ที่ดีมีคุณภาพ พร้อมอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์การ วิทยาลัยพยาบาลจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรค

---

[24] สุนทรา โตบัว และ อารีย์ แสงรัศมี, “องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” (รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2549), 45-48.

[25] ดอกไม้ อุดอ่อง, “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ทรัพยากร กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548), บทคัดย่อ.

และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังที่สมิทธ์ ออร์แกนและเนียร์ (Smith, Organ & Near) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 2 ระดับ คือ ประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม และประโยชน์โดยตรงต่อผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นการแสดงออกของปัจเจกบุคคลที่กระทำด้วยความสมัครใจ ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับระบบผลตอบแทนที่เป็นทางการขององค์การ และไม่ได้รวมอยู่ในลักษณะงานที่ต้องทำตามที่ได้รับมอบหมาย[26] และ วนันดา หมวดเอียด กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมพิเศษนอกเหนือพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างยั่งยืน และไม่ว่าบุคคลนั้นจะเปลี่ยนบทบาทหน้าที่หรืออาชีพไปในสังคมใด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็จำเป็นสำหรับทุกๆ สังคมนั้นเสมอ[27] วิทยาลัยพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพล ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นแรงผลักดันในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานขององค์การได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์

---

[26]Ann C. Smith, Dennis W. Organ, and Jabet P. Near, “Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents,” Journal of Applied Psychology 68,4 (1983) : 653-663.

[27]วนันดา หมวดเอียด, “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), 3.

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะอย่างไร

2. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการวิจัยและพื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ทัศนคติที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลซึ่งกันและกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากองค์ความรู้ ดังที่สมิทธ์และคณะ (Smith et al.) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) และพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (general compliance)[28] ต่อมาโคนอฟกีและออร์แกน (Konovsky & Organ) ได้เสนอองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5

---

[28]Dennis W. Organ, and Katherine Ryan, “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior,” Personnel Psychology 48,4 (1995) : 775-802.

รูปแบบ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือ (altruism) 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) 3) ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) 4) การให้ความร่วมมือ (civic virtue) 5) ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)[29] พอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 7 องค์ประการ คือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) 2) การมีน้ำใจนักกีฬา (sportmanship) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) 4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (organizational compliance) 5) ความคิดสร้างสรรค์ (individual initiative) 6) การทำความดีให้สังคมในองค์การ (civic virtue) 7) การพัฒนาตนเอง (self development)[30]

สำหรับการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีนักการศึกษาได้สรุปแนวคิด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) กล่าวว่า ตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ คือลักษณะบรรยากาศองค์การ เพราะหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งมีส่วนในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การแล้วจะไม่สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้อย่างถูกต้อง[31] ดายน์ เกรแฮม และเดนิส (Dyne, Graham and Dienesch) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) คือการมีทัศนคติในงานเชิงบวก (positive job attitudes) มีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือแก่องค์การ 2) ปัจจัยการรับรู้ในสถานการณ์ (perceived situation factor) ได้แก่ การเห็นคุณค่าของสถานที่ทำงาน (workplace value) บุคคลมีการแลกเปลี่ยนสัมพันธ์กัน เห็นคุณค่าในข้อตกลงร่วมกัน สร้างสิ่งใหม่ๆ ให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณลักษณะงาน (job characteristics) ที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และให้อิสระในการทำงาน (autonomy) 3) ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่ง (positional factors) ได้แก่ ระยะเวลาใน

---

[29]Mary A. Konovsky, and Dennis W. Organ, “Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behaviors,” Journal of Organizational Behaviors 17 (1996) : 253-266.

[30]Philip M. Podsakoff. et al., “Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” Journal of Management 26,3 (2000) : 513-563.

[31]Richard M. Steer and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, 3 rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1983), 365.

การทำงานในองค์การ ทำให้มีความสัมพันธ์กับองค์การ เพิ่มความไว้วางใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน[32] โคนอฟสกีและพลัก (Konovsky and Pugh) พบว่าความไว้วางใจในหัวหน้างาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[33]

โพดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย 1) ลักษณะของบุคคล (Individual characteristics) จำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1.1) ปัจจัยจูงใจของบุคคล (morale factors) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากผู้นำ 1.2) ปัจจัยอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ 2) ลักษณะงาน (task characteristics) ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (task feedback) งานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตร (task routinezation) ความพึงพอใจในตัวงาน (intrinsically satisfying tasks) 3) ลักษณะองค์การ (organizational characteristics) ได้แก่ องค์การที่เป็นทางการ (organizational formalization) องค์การที่มีความยืดหยุ่น (organizational inflexibility) 4) พฤติกรรมของผู้นำ (leadership behaviors) ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) พฤติกรรมผู้นำเชิงวิถีทางเป้าหมาย (path - goal theory of leadership) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader - member exchange)[34] คามาราตา (Camarata) พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล[35] โบเกอร์และโซเม็ช (Bogler and Somech) พบว่า การรับรู้ระดับของการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและต่อวิชาชีพ รวมทั้งการเป็น

---

[32]Lin V. Dyne, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation,” Academy of Management Journal 37,4 (1994) : 765 – 802.

[33]Mary A. Konovsky, and Douglas S. Pugh, “Citizenship Behavior and Social Exchange,” The Academy of Management journal 37,3 (1994) : 656-669.

[34]Philip M. Podsakoff et al., “Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” Journal of Management 26,3 (2000) : 513 - 563.

[35]Martin R. M. Camarata., An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Service Quality. [CD-ROM], 1997. Dissertation Abstracts Item : 9817706.

สมาชิกที่ดีขององค์การของครูประถมและมัธยมในประเทศอิสราเอล[36] วัตต์และเชฟเฟอร์ (Wat and Shaffer) พบว่าความไว้วางใจในผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกมิติ โดยความไว้วางใจในผู้นำเป็นตัวแปรสื่อกลางที่สำคัญในการส่งผ่านความสัมพันธ์ ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารของประเทศฮ่องกง[37]

นอกจากนี้ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership behaviors) การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (leader - member exchange) พฤติกรรมการสนับสนุนจากผู้นำ (supportive leader behavior) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความไว้วางใจในผู้นำ (trust in leader) การรับรู้ความยุติธรรม, ความพึงพอใจในงาน,ความผูกพันต่อองค์การ เป็นอิทธิพลคั่นกลาง ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพบว่าปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และสัมพันธภาพของผู้นำ พบว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environments) ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นอิสระ งานที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ งานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก การสนับสนุนจากองค์การ ค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ[38] เพียร์สและกรีเกอร์เซนส์ (Pearce and Gregersen) ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ดูแล

---

[36]Bogler Ronit and Anti Somech, “Influence of Teacher Empowerment on Teachers’ Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools,” Teaching & Teacher Education 20 (2004) : 277-289.

[37]Dennis Wat, Margaret A. Shaffer, “Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors : The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment,” Personnel Review 34, 4 (Number 2005) : 406-422.

[38]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 78-138.

ด้านสุขภาพ พบว่างานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก (task interdependence) จะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[39]

นอกจากนี้จากการศึกษารายงานวิจัยพบว่า ตัวแปรบางตัวนอกจากเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว ยังพบว่าสามารถเป็นตัวแปรผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังที่มอร์แมน (Moorman) พบว่าพนักงานที่รับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์การที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน (Organizational Citizenship Behavior) และพบว่าพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ[40] ฮุย ลอว์ และเชน (Hui, Law, and Chen) พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการรับรู้การเปลี่ยนงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในวัฒนธรรมการทำงานของคนจีน ในทางกลับกันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นสื่อกลาง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการรับรู้การเปลี่ยนงานได้เช่นกัน[41]

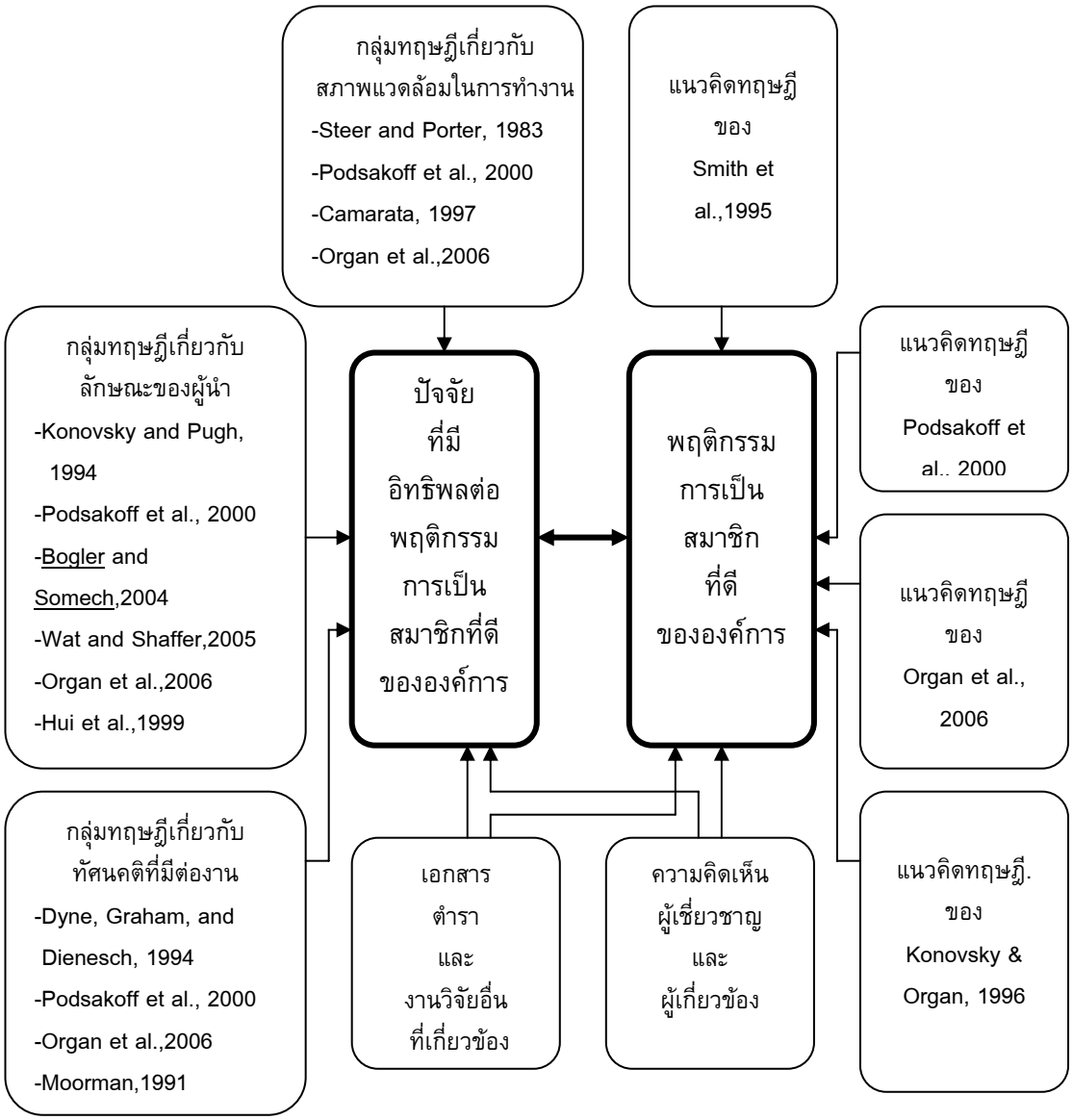
ซึ่งข้อค้นพบจากองค์ความรู้เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาสรุปรวมเป็นแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย ลักษณะของผู้นำ ทัศนคติที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้บูรณาการความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์หรือมีความเข้าใจในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย และจากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมาประกอบเป็นกรอบแนวคิด ที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเขียนเป็นแผนภูมิดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

---

[39]Ibid, 109-116.

[40]Robert H. Moorman, “Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?,” Journal of Applied Psychology 76 (December 1991) : 845-855.

[41]Chi- Chung Hui, Kam S. Law, and Zi-Xing Chen, “A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-Role and Extra-Role Performance : A Chinese Case,” Behavior and Human Decision Processes 77,1(1999) : 3-21.



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา Richard M. Steer and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, 3 rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1983), 365.

Robert H. Moorman, “Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?,” Journal of Applied Psychology 76 (December 1991) : 845-855.

Mary A. Konovsky, and Douglas S. Pugh, “Citizenship Behavior and Social Exchange,” The Academy of Management journal 37,3 (1994) : 656-669.

Lin V. Dyne, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation,” Academy of Management Journal 37,4 (1994) : 765 – 802.

Dennis W. Organ, and Katherine Ryan, “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior,” Personnel Psychology 48,4 (1995) : 775-802.

Mary A. Konovsky, and Dennis W. Organ, “Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behaviors,” Journal of Organizational Behaviors 17 (1996) : 253-266.

Martin R. M. Camarata., An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Service Quality. [CD-ROM], 1997. Dissertation Abstracts Item : 9817706.

Chi- Chung Hui, Kam S. Law, and Zi-Xing Chen, “A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-Role and Extra-Role Performance : A Chinese Case,” Behavior and Human Decision Processes 77,1(1999) : 3-21.

Philip M. Podsakoff et al., “Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” Journal of Management 26,3 (2000) : 513 - 563.

Bogler Ronit and Anti Somech, “Influence of Teacher Empowerment on Teachers’ Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools,” Teaching & Teacher Education 20 (2004) : 277-289.

Dennis Wat, Margaret A. Shaffer, “Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors : The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment,” Personnel Review 34, 4 (Number 2005) : 406-422.

Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie, Organizational citizenship behavior : Its nature, antecedents, and consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 78-138.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง ชุดของตัวแปรที่ส่งผลซึ่งกันและกันโดยแสดงค่าด้วยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลและค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลของชุดตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยนี้พัฒนาตัวแปรที่ประกอบเป็นชุดตัวแปรขึ้นมาจากการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจารย์รับรู้ว่าส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของตน ประกอบด้วย ลักษณะของผู้นำ ทัศนคติที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงพฤติกรรมของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาลและปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปีการศึกษา 2551

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มีนักการศึกษาสรุปผลการศึกษาวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลในลักษณะต่างๆ ไว้หลายแนวคิดด้วยกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) กล่าวว่า ตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ คือลักษณะบรรยากาศองค์การ เพราะหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งมีส่วนในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การแล้ว จะไม่สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้อย่างถูกต้อง[1]

สมิทธ์ ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ, and Near) เสนอรูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (workplace environment) บุคลิกภาพ (personality)[2]

---

[1]Richard M. Steer and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, 3 rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1983), 365.

[2]Ann C. Smith, Dennis W. Organ, and Jabet P. Near, "Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents,"Journal of Applied Psychology 68 ,4 (1983) : 653-663.

ออร์แกน และเบทแมน (Organ and Bateman) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดขึ้นจากบุคลิกภาพของบุคคลและการที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดทัศนคติและแรงจูงใจ ให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และยังได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่สืบเนื่องมาจาก ลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ สุขภาพร่างกาย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น[3]

ต่อมา ดายน์ เกรแฮม และเดนิส (Dyne, Graham, and Dienesch) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบ (factor analysis) พบว่าประกอบด้วย 3 ตัวประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่

1.1. การมีทัศนคติในงานเชิงบวก (positive job attitudes) หมายถึง บุคคลมีทัศนคติในงานเชิงบวก เช่น มีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในระบบขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.2. การมีทัศนคติในด้านลบต่อองค์การ (cynicism) หมายถึง บุคคลที่ไม่มีความไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยลง

2. ปัจจัยการรับรู้ในสถานการณ์ (perceived situational factor) ได้แก่

2.1 การเห็นคุณค่าของสถานที่ทำงาน (workplace values) การที่บุคคลมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กัน เห็นคุณค่าในข้อตกลงร่วมกันโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ให้ความร่วมมือในการสร้างคุณภาพ รับรู้ว่าที่ทำงานมีคุณค่า จะทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ ที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.2 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) หมายถึง ขอบเขตโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ให้อิสระในการทำงาน (autonomy) บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจทางบวก ทำให้พนักงานมี

---

[3]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 15-19.

ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่สร้างสรรค์ ดังนั้นการมีอิสระในงานและลดการควบคุมที่เหมาะสม มีอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่ง (positional factors) ได้แก่

3.1 ระยะเวลาการทำงานในองค์การ (organizational tenure) การที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ มาเป็นระยะเวลานานและมีความสัมพันธ์กับองค์การอย่างเหนียวแน่น พนักงานจะเพิ่มความไว้วางใจในองค์การ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกทางบวกกับองค์การ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3.2 ระดับตำแหน่ง (hierarchical job level) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ มีการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางเศรษฐกิจและสังคม เพราะตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จะทำให้เกิดแรงจูงใจและมีความยึดมั่นในงาน ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะมีความยึดมั่นต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งที่ต่ำและพบว่าระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[4]

ออร์แกนและไรอัน (Organ and Ryan) ได้รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษาแบบ meta analysis ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกงานวิจัยที่ศึกษาทั้งหมด และงานวิจัยร้อยละ 80 ศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ตัวแปรความพึงพอใจในงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (perceived of fairness) ซึ่งศึกษาเป็นองค์ประกอบด้านค่าตอบแทน (distributive justice) ด้านกระบวนการ (procedural justice) และด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interaction Justice) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้าน

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (organization commitment) พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

---

[4]Lin V. Dyne., Jill W. Graham and Richard M. Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation,” Academy of Management Journal 37,4 (1994) : 765 – 802.

4. การสนับสนุนจากผู้นำ (leader supportiveness) พบว่ามีการนำไปใช้ในการศึกษาอย่างกว้างขวาง

5. ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) เป็นส่วนหนึ่งของห้าปัจจัยบุคลิกภาพ (big five personality factors)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (tenure) พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่มีการนำมาศึกษาน้อย

7. เพศ (gender) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่มีความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

8. กระบวนการ (procedure) กระบวนการหรือวิธีการในการศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าการประเมินพฤติกรรมโดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง (self – rating) กับให้ผู้อื่นประเมิน (other – rating) ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน พบว่ามีความแตกต่างกันน้อยมาก[5]

นอกจากนี้ โพดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล (Individual characteristics) จำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจของบุคคล (morale factors) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากผู้นำ

1.2 ปัจจัยด้านอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (extroversion) ซึ่งจะมีความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและการกระตุ้นจากสังคม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล (neuroticism) แสดงให้เห็นถึงอารมณ์ไม่คงที่ไวต่อความรู้สึกถูกคุกคาม มักรู้สึกหวาดกลัววิตกกังวลและรู้สึกผิด บุคคลประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะครุ่นคิดแต่ปัญหาของตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์ ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. ลักษณะงาน (task characteristics) ได้แก่ ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (task feedback) งานที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตร (task routinezation) ความพึงพอใจในตัวงาน (intrinsically satisfying tasks) พบว่า ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับและความพึงพอใจใน

---

[5]Dennis W. Organ, and Katherine Ryan, “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior,” Personnel Psychology 48,4 (1995) : 775-802.

ตัวงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ลักษณะองค์การ (organizational characteristics) ได้แก่ องค์การที่เป็นทางการ และองค์การที่มีความยืดหยุ่น พบว่าการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

4. พฤติกรรมของผู้นำ (leadership behaviors) ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) พฤติกรรมผู้นำเชิงวิถีทาง - เป้าหมาย (path - goal theory of leadership) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader - member exchange theory of leadership) จากการศึกษาพบว่า

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

4.2 พฤติกรรมของผู้นำการแลกเปลี่ยน ส่วนของพฤติกรรมการให้รางวัล (contingent reward behavior) มีผลโดยตรงกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความอดทนอดกลั้น และการมีส่วนร่วม แต่พฤติกรรมการลงโทษ (non contingent punishment behavior) มีผลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือ บุคคลได้รับแรงเสริมทางบวกด้วยการได้รับรางวัล จะรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรม ก็จะรู้สึกพึงพอใจในงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกอยากตอบแทนด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4.3 พฤติกรรมของผู้นำเชิงวิถีทาง - เป้าหมาย พบว่าส่วนของพฤติกรรมการสนับสนุนจากผู้นำ (supportive leader behavior) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ความอดทนอดกลั้น และการมีส่วนร่วม

4.4 การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[6]

---

[6]Philip M. Podsakoff et al., “Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” Journal of Management 26,3 (2000) : 513 - 563.

แฮนนัมและจิมมีสัน (Hannam and Jimmieson) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรด้านบุคคลและตัวแปรด้านองค์การ ที่พบว่ามีผลต่อความเต็มใจของบุคลากร ในการเข้าร่วมกระทำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (job satisfaction and organization commitment) ด้านอารมณ์และจิตใจ เป็นที่ยอมรับว่าสามารถนำไปสู่เป้าหมายขององค์การและคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. พฤติกรรมของผู้นำ (leadership behaviors) พบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างลูกน้องกับหัวหน้า (leader - member exchange : LMX) เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบอื่น ๆ

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (fairness perceptions) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้รับการตัดสิน ได้รับรางวัลอย่างยุติธรรมจากองค์การ ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. การรับรู้บทบาท (role perceptions) ประกอบด้วย ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนความชัดเจนในบทบาท และความเข้าใจในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5. ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล (individual dispositions) ซึ่งวัดโดยตัวแปรบุคลิกภาพ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบการประนีประนอม (agreeableness) การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดการปรับตัว และเข้าร่วมกระทำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[7]

ต่อมาออร์แกน พอดซาคอฟ และแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie) ได้เสนอแนวคิดและรวบรวมผลงานวิจัยของนักการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจำแนกปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 3 ประการ คือ

---

[7]Robert J. Hannam and Nenna L. Jimmieson, The Relationship between Extra-Role Behaviours and Job Burnout for Primary School Teachers : A Preliminary Model and Development of An Organizational Citizenship Behaviour Scale [Online], accessed 23 December 2007. Available from http://aare.edu.au/02 pap/abs02.htm# 02173.

1. ทัศนคติและลักษณะนิสัย (attitudinal and dispositional) จำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.1 ทัศนคติ (attitudes) ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคล (satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (organization commitment) การรับรู้ความยุติธรรม (fairness) การสนับสนุนของผู้นำ (leader consideration) ซึ่งออร์แกน (Organ) เรียกรวมว่า ขวัญกำลังใจ (morale)[8]

1.2 บุคลิกภาพ (personality) ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (the big five framework) ว่าบุคลิกภาพแบบการประนีประนอม (agreeableness) การมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) น่าจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ตรงประเด็น รวมถึงบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตัว (extraversion) และความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) ที่น่าจะช่วยอธิบายและสนับสนุนข้อค้นพบได้มากขึ้น แต่ทั้งนี้จากการรวบรวมงานวิจัย (meta analysis) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของออร์แกนและไรอัน (Organ & Ryan) พบว่าการวัดบุคลิกภาพ 5 มิติ ด้านการประนีประนอม (agreeableness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และบุคลิกภาพเปิดเผยตัว (extraversion) มีระดับความสัมพันธ์เพียง 0.15 กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) พบว่ามีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.22 ซึ่งออร์แกน (Organ) ได้ให้ข้อเสนอแนะการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณลักษณะส่วนบุคคล อาจพบปัญหาความแปรปรวนเมื่อตัวแปรทั้ง 2 มาจากแหล่งประเมินเดียวกัน และยังให้ข้อสรุปว่าทฤษฎีได้ให้ข้อเสนอแนะว่าบุคลิกภาพจะทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของผลิตภัณฑ์หรือทักษะที่เป็นเลิศของผลการปฏิบัติงาน แต่จำนวนงานวิจัยในประเด็นนี้ยังมีการสนับสนุนการพยากรณ์ที่ไม่หนักแน่นเพียงพอ ส่วนมากเป็นการสนับสนุนความสัมพันธ์ ระหว่างการมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน (conscientiousness) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ยังมีผลงานวิจัยเพียงเล็กน้อยที่สนับสนุนข้อค้นพบว่า บุคลิกภาพสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกมิติ[9]

---

[8]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 77-79.

[9]Ibid., 81-90.

2. พฤติกรรมผู้นำ (leadership behaviors) ออร์แกนและคณะ (Organ et. al) มุ่งเน้นสิ่งที่ผู้นำจะทำให้เกิดอิทธิพลและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความสามารถที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการรวบรวมผลการศึกษาพบว่า กลไกของทฤษฎีในการอธิบายตัวกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีหลายลักษณะ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (leader - member exchange theory of leadership) ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานและความไว้วางใจในผู้นำ เป็นอิทธิพลคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ เป็นอิทธิพลคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[10] นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ตัวแปรของออร์แกนและคณะ (Organ et.al) ยังพบว่าพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำ (leadership empowerment Behavior) ในความรู้สึกที่เป็นโครงสร้างของการจูงใจ ตามแนวคิดของคอนเกอร์และคานันโกและฮุย (Conger & Kanungo and Hui)[11] จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ[12] และเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่นักวิจัยหลายท่านได้เสนอ ว่าควรดำเนินการวิจัยในอนาคต[13]

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน (work environments) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น จากการศึกษาทฤษฎีและรวบรวมผลการศึกษาวิจัย ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ลักษณะงาน (task characteristics) จากรายงานผลการศึกษาของพอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al.) และคาร์โดนาและคณะ (Cardona et al.) พบว่าลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (task feedback) และงานที่เป็นอิสระ (task autonomy) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความยึดมั่นผูกพันเป็นอิทธิพลคั่นกลาง นอกจากนี้เพียร์และกรีเจอร์เซน (Pearce and Gregersen) พบว่างานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก (task interdependence) ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อกลุ่ม

---

[10]Ibid., 93-105.

[11]Ibid., 107

[12]Ibid., 112

[13]Ibid., 108.

งานและองค์การเป็นแรงจูงใจ ให้สมาชิกแสดงออกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Podsakoff et al. ,1996a ; Cardona et al., 2004 ; Pearce and Gregersen ,1991)[14]

3.2 ลักษณะกลุ่มงาน (group characteristics) ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ได้พยายามอธิบายตัวแปรลักษณะกลุ่มงาน ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยให้เหตุผลในเชิงทฤษฎี โดยเสนอแนวคิดความไว้วางใจในในผู้อื่นจะช่วยเพิ่มความยึดเหนี่ยวระหว่างกลุ่ม (group cohesiveness) ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจากการศึกษาผลงานวิจัยของ ไบชอบและคณะ (Bishop et al.) ที่กล่าวว่าการที่สมาชิกทีมรับรู้ว่าเพื่อนร่วมทีมให้การสนับสนุนความมีคุณค่า (value) และห่วงใยดูแลเกี่ยวกับความผาสุก (well-being) บุคคลก็จะรู้สึกตอบแทนด้วยความพยายามเพื่อทีม และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งความพยายามเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันต่อทีม เป็นสาเหตุทำให้บุคคลรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากทีมงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[15]

3.3 ลักษณะองค์การ (organizational characteristics) ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ได้เสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีว่า ลักษณะองค์การที่เป็นทางการ (organizational formalization) และองค์การที่ไม่มีความยืดหยุ่น (organizational inflexibility) นั้นอาจจะลดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลทำให้ลดการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ในขณะเดียวกันผลการศึกษางานวิจัย ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) พบว่าการมีกฎระเบียบและระเบียบการ จะช่วยให้บุคคลรับรู้ความยุติธรรมและมองเป้าหมายขององค์การชัดเจน ลดความขัดแย้งในบทบาท ส่งผลให้เกิดความความพึงพอใจ ความยึดมั่นผูกพัน ความไว้วางใจในผู้นำ ส่งผลต่อการเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ได้อธิบายถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยอ้างอิงจากทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Eisenberger et al.) พบว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความต้องการที่จะตอบแทนองค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาจากการรวบรวมงานวิจัย (meta analysis) ของรอดช์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการศึกษาระยะต่อมาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดย

---

[14]Ibid., 110-116.

[15]Ibid., 116-121.

มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นอิทธิพลคั่นกลาง และพบว่ามีผลงานวิจัยที่สนับสนุนการศึกษาที่สอดคล้องดังกล่าวจำนวนมาก นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนขององค์การยังเป็นตัวแปรที่มีนักวิจัยหลายท่านได้เสนอแนะ ให้มีการดำเนินการวิจัยในอนาคต[16]

3.4 บริบทวัฒนธรรม (cultural context) ออร์แกนและคณะ (Organ et. al) กล่าวว่า จากการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ผ่านมา สิ่งที่นักวิจัยควรสนใจศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง คืออิทธิพลของบริบทของวัฒนธรรมในกลุ่มที่ศึกษา ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ในหลายทาง โดยออร์แกนและคณะ (Organ et. al) ได้เสนอทฤษฎีตามแนวคิดของฮอฟสเตด (Hofstede) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศหรือสังคม พบว่าค่านิยมทางวัฒนธรรมความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นลักษณะปัจเจกบุคคล (individualistic culture) และค่านิยมทางวัฒนธรรมลักษณะความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในสังคม (collectivist culture) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และค่านิยมทางวัฒนธรรมในความแตกต่างของอำนาจ และสถานภาพในตำแหน่งทางสถาบัน (power distance) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย[17]

ทั้งนี้งานวิจัยในประเทศไทย ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีหลายแนวคิด จันทร์พา ทัดภูธร พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร[18] วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล พบว่าทัศนคติที่มีต่องาน (work attitude) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการโรง

---

[16]Ibid., 122-129.

[17]Ibid., 133.

[18]จันทร์พา ทัดภูธร, “การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), บทคัดย่อ.

พยาบาลเอกชน[19] วรมน เดชเมธาวีพงศ์ พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน[20] สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม พบว่าความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร่วมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปได้ร้อยละ 26.4[21] ประทานพร ทองเขียว พบว่าหน่วยงานของโรงพยาบาลที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สมาชิกของหน่วยงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำ[22] วัชรี อยู่เจริญ พบว่าบุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง และพบว่าตัวแปรค่านิยมในการทำงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

---

[19]วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544), 2-4.

[20]วรมน เดชเมธาวีพงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), ง.

[21]สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 83-84.

[22]ประทานพร ทองเขียว, “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546), บทคัดย่อ.

องค์การของบุคลากรสาย ค มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ดีที่สุด ร้อยละ 42.5[23] วัชรินทร์ หนูสมตน พบว่าค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 สงขลา[24] สฎายุ ธีระวณิชตระกูล พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[25] วนันดา หมวดเอียด พบว่าการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การได้รับโอกาส การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังทางจิตวิทยา และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยผ่านความพึงพอใจในงานและการเสริมพลังทางจิตวิทยา[26]

นอกจากนี้จากการศึกษารายงานวิจัยพบว่า ตัวแปรบางตัวนอกจากเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแล้ว ยังพบว่าสามารถเป็นตัวแปรผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังรายงานผลการวิจัยของมอร์แมน (Moorman) พบว่าการที่พนักงานของบริษัทขนาดกลางที่ศึกษาจำนวน 2 แห่ง รับรู้ว่าตนเอง

---

[23]วัชรีย์ อยู่เจริญ, “การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546), 4-5.

[24]วัชรินทร์ หนูสมตน, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547), 4-5.

[25]สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), ง.

[26]วนันดา หมวดเอียด, “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), 95.

ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์การที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่และกระทำโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน (Organizational Citizenship Behavior) และพบว่าพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ[27] ฮุย ลอว์ และเชน (Hui, Law, and Chen) พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการรับรู้การเปลี่ยนงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในวัฒนธรรมการทำงานคนจีน ในทางกลับกันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นสื่อกลาง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการรับรู้การเปลี่ยนงานได้เช่นกัน[28]

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานองค์การธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือในระดับปานกลาง[29] สุชาดา ศรีสุวรรณ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทแองโกล-ไทย จำกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงาน[30] อรอนงค์ วิเศษนคร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถ

---

[27]Robert H. Moorman, “Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?,” Journal of Applied Psychology 76 (December 1991) : 845-855.

[28]Chi- Chung Hui, Kam S. Law, and Zi-Xing Chen, “A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-Role and Extra-Role Performance : A Chinese Case,” Behavior and Human Decision Processes 77,1(1999) : 3-21.

[29]เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), ง.

[30]สุชาดา ศรีสุวรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), ง.

พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 26.80[31] ลาวัลย์ พร้อมสุข พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานรายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สังคมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน และพบว่าความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 4.9[32] เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ[33] ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ ได้วิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล พบว่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระของบรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงพนักงาน อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ความพร้อมของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การและแรงจูงใจ กับชุดตัวแปรตามของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ พบว่าในชุดที่ 1 และชุดที่ 2 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ[34]

---

[31]อรอนงค์ วิเศษนคร, “ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), บทคัดย่อ.

[32]ลาวัลย์ พร้อมสุข, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินีแบ (ประเทศไทย) จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2547),ง.

[33]เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547), ข.

[34]ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ, “การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างลักษณะบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานบริษัท อาร์มสตรองรับเบอร์ แอนด์ เคมีโปรดักส์ จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548), บทคัดย่อ.

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงประมวลแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยกำหนดให้ ปัจจัยลักษณะของผู้นำ ทัศนคติที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของผู้นำ

ลักษณะของผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้นำ เป็นผู้ที่มีบทบาทและอิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การสามารถ จูงใจให้สมาชิกผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสมและเด่นชัด กับสภาวะและสถานการณ์ของแต่ละองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบริบท เพื่อที่จะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามในสิ่งที่ต้องการ รวมถึงการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ที่กล่าวไว้ว่าผู้นำสามารถทำให้เกิดอิทธิพลและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถสร้างโอกาสที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นลักษณะของผู้นำในงานวิจัยนี้จึงหมายถึง ความสามารถในการแสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารวิทยาลัย ที่จะชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ และการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงบูรณาการแนวคิดทฤษฎี ในการกำหนดขอบข่ายการศึกษาปัจจัยลักษณะของผู้นำ ตามรายละเอียดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจยินดีจงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพเป็นนักพัฒนา โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของ

ทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์[35]

แบส (Bass) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตามว่า ผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ (trust) เลื่อมใส (admiration) จงรักภักดี (loyalty) และยอมรับ (respect) ในตัวผู้นำ ทำให้เกิดแรงจูงใจและตั้งใจทำงานให้มากกว่าที่เคยทำตามปกติหรือตามที่คาดหวังไว้[36]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงออกในทางที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะแสดงพฤติกรรมในการเป็นตัวแบบสำหรับบุคลากร การทำให้บุคลากรตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ จูงใจให้เห็นความสำคัญขององค์การมากกว่าส่วนตน กระตุ้นให้เกิดความพยายามในการแก้ปัญหา ให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

จากการศึกษาวิเคราะห์ผลงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีหลายแนวคิดที่ได้ศึกษาไว้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

พอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff, et al.) สรุปว่าผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (identifying and articulating a vision) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ๆ ขององค์การ พร้อมกับพัฒนาสร้างความชัดเจนและสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน

2. แสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (providing an appropriate model) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่าง ของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตาม โดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ

---

[35]Bernard M. Bass, and Bruce J. Avolio, Improving Organization Effectiveness Through Tranformational Leadership (Thousand Oaks : Sage,1994), 2.

[36]Ibid.,113.

3. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (fostering the acceptance of group goals) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริม ให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่ม เพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง (high performance expectations) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการคาดหวังความเป็นเลิศของผลงาน ในแง่คุณภาพหรือผลงานสูงของผู้ตาม

5. ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (providing individualized support) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าให้การนับถือต่อผู้ตาม โดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

6. กระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาและงานเดิม ด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสม[37]

แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) ได้อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ว่าเป็นกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ตาม ให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่สูงขึ้น กระตุ้นให้เกิดทัศนะในการทำงานจากมุมมองใหม่ สร้างความตระหนักในภารกิจหลัก หรือวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ พัฒนาเพื่อนร่วมงานและผู้ตามให้มีศักยภาพและความสามารถในระดับที่สูงขึ้น และจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จสูงขึ้น โดยเป็นผลมากจากการใช้องค์ประกอบทั้ง 4 ชนิด (Four I's) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นตัวแบบสำหรับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามนิยมชมชอบ มีความเคารพและความไว้วางใจ ผู้ตามจะหาเอกลักษณ์จากผู้นำและต้องการเลียนแบบสิ่งที่ผู้นำมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและวิสัยทัศน์ผู้นำ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ผู้นำต้องมีความสม่ำเสมอและควบคุมอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที่จูงใจ และบันดาลใจบุคคลที่อยู่รอบข้าง ให้ผู้ตามอุทิศตนเพื่อ

---

[37]สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากหลากทัศนะ "Existing Models of Transformational Leadership" [Online], accessed 17 October 2007. Available from http://suthep.ricr.ac.th/

ทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ผู้นำจะแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในทางบวก ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงแสดงพฤติกรรม ที่จะกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม ให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการจูงใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้มีแนวคิดใหม่ๆ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการระบุถึงปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา และคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ[38]

ผลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับ และภักดีต่อผู้นำ นอกจากนั้นผู้ตามยังถูกกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลง ผู้ตามได้ดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ ของคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานให้สำเร็จ และเทคนิคที่จะช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ

2. พยายามยั่วยุให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลง หรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนและเพิ่มการทำงาน เพื่อประโยชน์ของหมู่คณะขององค์การและเพื่อส่วนรวม พัฒนาให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน[39]

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนสำคัญ ต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยกย่อง เชื่อถือ ยอมรับในผู้นำ และพร้อมปฏิบัติงานที่มากขึ้น ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยผู้บริหารที่จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นั้นต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวแบบสำหรับผู้ตาม ควบคุมอารมณ์ได้เมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติ ทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีวิสัยทัศน์ จูงใจและบันดาลใจบุคคลที่อยู่รอบข้าง ให้ผู้ตามอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน กระตุ้นความพยายามของผู้ตาม ให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการระบุถึงปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา และคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลของผู้ตาม

---

[38]Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. Improving Organization Effectiveness Through Tranformational Leadership.(Thousand Oaks : Sage,1994), 2-6.

[39]Ibid., 10.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โคล, สเตียร์ และเทอร์บอร์ก (Koh, Steers and Terborg) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในทัศนคติของอาจารย์ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจของครูต่อผู้นำ และผลการเรียนของนักเรียนในสิงคโปร์ โดยศึกษาในโรงเรียน 89 แห่งในประเทศสิงคโปร์ ใช้การสุ่มตัวอย่างกับครูจำนวน 846 คน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีผลอย่างมากต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจของครู[40]

เคนท์ (Kent) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง กำหนดสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์มีผลทางบวก ผลของการวิเคราะห์แบบถดถอยชี้ให้เห็นว่าผู้นำ 2 ระดับมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ที่แตกต่างกันสำหรับความผูกพันต่อองค์การ ผู้นำจาก 2 ระดับมีปฏิกิริยาที่แสดงความสัมพันธ์ต่อผลที่เกิดขึ้นในระดับกลาง สำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้นำระดับบริหารมีผลต่อสาเหตุหลักเท่านั้น โดยทั่วไปผลของการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ 2 ระดับมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน[41]

โชว์ (Cho) ได้ศึกษาถึงความสำคัญของความน่าเชื่อถือของผู้นำ ต่อความสัมพันธ์ในระดับการบังคับบัญชาในแนวคิดของทฤษฎีผู้นำ โดยมีการค้นคว้าผลของพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการ ต่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้ทดสอบกับคนงานในฝ่ายผลิต ของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในประเทศเกาหลี ผลการ วิจัยพบว่า 1) ผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในระดับต่างๆ 2) ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในทางอ้อมผ่านความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 3) บุคลิกภาพของผู้นำไม่มีผลกระทบต่อผู้นำในส่วนของความไว้วางใจ

---

[40]William L. Koh, Richard M. Steers and James R. Terborg , “The Effects of Transformation Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore,” Journal of Organizational Behavior 16 (1995) : 319-333.

[41]Robert Aubrey William Kent, “Ascading Transformational Leadership and The Impact of Multiple Leadership Influences on Employee Attitudes and Behavior,” Dissertation Abstracts International (1999) : 3134.

ของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทสำคัญต่อการวัดผลกระทบของผู้นำต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[42]

ซามูเอล, ปีเตอร์ และเอ็ดดี้ (Samuel Nguni, Peter Sleegers, Eddie Denessen) ทำการ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบริบทของโรงเรียนในประเทศที่กำลังพัฒนาคือ ประเทศแทนซาเนีย โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของครูประถมในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานของครูและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[43]

1.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

เป็นแนวคิดเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ ระหว่างผู้นำกับสมาชิกซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การที่เป็นทางการ เป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ คือผู้นำไม่ได้มีรูปแบบการบังคับบัญชา หรือรูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกเพียงรูปแบบเดียว แต่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกแต่ละคนแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นแนวคิดที่ว่าด้วยเรื่องพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนทางสังคม[44] สอดคล้องกับเวนและกรีน (Wayne and Green) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมหรือภายในกลุ่ม ซึ่งความสัมพันธ์นี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (trust) เมื่อฝ่ายใดให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งไปก็จะเชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ดังกล่าว จึงเป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (norm of reciprocity)

---

[42]Gyeong-Soon Cho, “Antecedents and Consequences of Leadership Trust : Application of Follower-Centered Approach to Leadership,” Dissertation Abstracts International, 59 (1999) : 3537.

[43]Samuel Nguni , Peter Sleegers and Eddie Denessen, “Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools : The Tanzanian Case,” School Effectiveness and School Improvement 17,2 (June 2006) : 145 – 177.

[44]George B. Graen, and, Mary Uhl-Bien, “Development of Leader–Member Exchange Theory of Leadership Over 25 Years : Applying A Multi- Level Domain Perspective,” Leadership Quatery 6 ,2 (1995) : 219 – 247.

กล่าวคือ เมื่อผู้นำได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนในการทำงาน ให้ข้อมูลข่าวสาร ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานเพิ่มขึ้น ในลักษณะการแลกเปลี่ยนแบบ “กลุ่มพวกเรา” สมาชิกจะเกิดความรู้สึกกตัญญูและต้องการตอบแทนผู้นำ โดยการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการแลกเปลี่ยนลักษณะนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกันและกันทั้งสองฝ่าย[45]

นอกจากนี้เกรียนและฮูเบียน (Graen and Uhl-Bien) กล่าวว่า โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับคุณภาพการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างกัน ถ้ามีคุณภาพสูง ผู้บังคับบัญชามักไว้วางใจให้ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ โดยเสนอสิ่งจูงใจที่มีคุณค่าหรือมีอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น การแลกเปลี่ยนเหล่านี้จะก่อให้เกิดภาระติดพันในการตอบแทนขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[46]

สแคนดูล่า, กรีน และโนแวค (Scandura, Grean, and Novak) ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกคือ ระบบซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของบุคคล 2 ฝ่าย เป็นรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกที่ส่งผลถึงกัน เมื่อคู่สมาชิกคนหนึ่งคนใดเปลี่ยนพฤติกรรม จะส่งผลให้การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งการแลกเปลี่ยนแบบใหม่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อสมาชิกเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมโดยผู้นำและสมาชิกต่างร่วมกันรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการได้ผลประโยชน์หรือเสียผลประโยชน์[47]

---

[45]Sandy J. Wayne and Shawn A. Green, “The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior,” Human Relations 43,12 (1993) : 1431 - 1440.

[46]George B. Graen and Mary Uhl-Bien, “Development of Leader–Member Exchange Theory of Leadership over 25 Years : Applying A Multi- Level Domain Perspective,” Leadership Quatery 6 ,2 (1995) : 219 – 247.

[47]Terri A. Scandura, George B. Graen and Michael A. Novak, “When Manager Decide not to Decide Autocratically” An Investigation of Leader - Member Exchange Decision Influence,” Journal of Applied Psychology 71,4 (1986) : 580.

เวนและกรีน (Wayne and Green) ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกว่าหมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อสมาชิก และพฤติกรรมของสมาชิกที่ปฏิบัติต่อผู้นำ[48]

ไลเดน และมาสลิน (Liden and Maslyn) ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกว่าหมายถึง การที่ผู้นำไม่ได้ใช้รูปแบบเดียวในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกทุกคน แต่จะพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ตามความแตกต่างของสัมพันธภาพ หรือการแลกเปลี่ยนกับสมาชิกแต่ละคน ดังนั้นจึงมีการแลกเปลี่ยนในหลายด้าน เช่น ด้านความชอบพอ ด้านความจงรักภักดี ด้านร่วมกันสร้างผลงาน และด้านการนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ เป็นต้น[49]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปความหมายของ พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์การแต่ละคนซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อสมาชิก และพฤติกรรมของสมาชิกที่ปฏิบัติต่อผู้นำ ในด้านความชอบพอ ด้านความจงรักภักดี ด้านร่วมกันสร้างผลงาน และด้านการนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ

ขั้นตอนการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเข้ารับบทบาท (role - taking) เริ่มจากบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การ ต่อมาผู้นำจะมีการสื่อสารและประเมินความสามารถ หรือความสามารถพิเศษของสมาชิก ผู้นำจะเป็นผู้ประเมินและให้บทบาท โดยกำหนดว่าสมาชิกจะต้องปฏิบัติงานอะไร ในขั้นนี้สมาชิกจะแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการสื่อสารแบบทางเดียวจากผู้นำสู่สมาชิก

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างบทบาท (role - making) ผู้นำและสมาชิกจะมีการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากการเจรจาต่อรองอย่างไม่เป็นทางการ ในขั้นตอนนี้สมาชิกแต่ละบุคคลเริ่มที่จะสร้างบทบาทของตนเอง โดยที่การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์จะเริ่มพัฒนาความเชื่อใจ ความซื่อสัตย์ และความนับถือซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 การแสดงบทบาทประจำ (role - routinization) รูปแบบการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์จะปรากฏออกมา และดำเนินอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งเป็นบทบาทประจำ

---

[48]Sandy J. Wayne and Shawn A. Green, “The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior,” Human Relations 43,12 (1993) : 1433.

[49]Robert C Liden and John M. Maslyn, “Multidimentionality of Leader – Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development,” Journal of Management 24 (January-February 1998) : 30 – 43.

การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ในขั้นตอนนี้ เปลี่ยนจากพื้นฐานการสนใจในเรื่องของตนเองมาเป็นสนใจระหว่างกัน เพื่อเป้าหมายของงานอย่างเดียวกัน[50]

องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

นักการศึกษาหลายท่านมีความคิดเห็นตรงกันว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีหลายองค์ประกอบ ดังนี้

ไดนิสและไลเดน (Dienesch and Liden) เสนอองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความจงรักภักดี (loyalty) เกี่ยวข้องกับระดับความมากน้อยในการปกป้องซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องที่นอกเหนือจากงาน

2. การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) เป็นการช่วยเหลือกันทำงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสะท้อนได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในการได้ร่วมงานกับผู้นำ ความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันหรือปริมาณงานที่ทั้งสองฝ่ายทุ่มเทให้กับงานร่วมกัน

3. ความชอบพอ (affection) เป็นผลมาจากความประทับใจ ซึ่งอาจเริ่มจากความคล้ายคลึงกันทางกายภาพ พื้นฐานการศึกษา หรือบุคลิกภาพ[51]

ต่อมา ไลเดนและมาสลิน (Liden and Maslyn) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า องค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ

1. ความชอบพอ (affection) ที่มีต่อกันและกันของผู้นำกับสมาชิก มีพื้นฐานจากเสน่ห์ดึงดูดระหว่างบุคคล (interpersonal attraction) เป็นความประทับใจในบทบาทของกันและกัน นอกเหนือจากคุณค่าการทำงานหรือค่านิยมทางด้านวิชาชีพ

2. ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นการแสดงออกถึงการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ในด้านการช่วยเหลือและการปกป้องในด้านต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงความศรัทธาที่มีต่อกัน

---

[50]George B. Graen and Terra A. Scandura, “Toward Spsychology of Dyadic Organizing,” Research in Organizational Behavior 9 (1987) : 175-208.

[51]Richard M. Dienesch, and Robert C. Liden., “Leader–Member Exchange Model of Leadership : A Critique and Further Development,” Academy of Management Review 11,3 (1986) : 618- 634.

3. การร่วมกันสร้างผลงาน (contribution) เป็นการช่วยเหลือกันทำงานระหว่างผู้นำกับสมาชิก เพื่อบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

4. การนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ (professional respect) เป็นความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับสมาชิก เกี่ยวกับการสร้างชื่อเสียงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความเก่งในการทำงาน รางวัลหรือการได้รับการยกย่องทางด้านวิชาชีพที่ได้รับ[52]

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามแต่ละคนเป็นกระบวนการที่ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามแต่ละคนเป็นสำคัญ ผู้ตามที่มีสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้นำมักได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้นำ ส่วนผู้ตามซึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบปกติตามเงื่อนไขการทำงานและไม่ได้รับความสนิทสนมเป็นพิเศษ ก็จะได้รับการปฏิบัติจากผู้นำที่แตกต่างออกไป ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นกับทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำให้รับผิดชอบงานพิเศษมากน้อยเพียงใด หรือลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสนใจอาสารับผิดชอบงานเพิ่มเติมเพียงใด ดังนั้นแนวคิดในการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก จึงเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของความรู้สึกว่าเป็น “คนวงใน” หรือ “คนวงนอก” ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์การแต่ละคนในด้านต่างๆ ได้แก่ ความชอบพอ ความจงรักภักดี การร่วมกันสร้างผลงาน การนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ ทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรม โดยอยู่บนบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน ซึ่งถ้าเป็นไปในลักษณะมีคุณภาพสูง หรือที่เรียนว่า “คนวงใน” ก็จะส่งผลต่อการตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะได้รับความไว้วางใจ ความมีอิทธิพลได้มากกว่าผู้อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เวนและกรีน (Wayne and Green) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกกับพฤติกรรมของพนักงาน 2 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) พฤติกรรมการยอมตาม (compliance) 2) พฤติกรรมการสร้างความประทับใจ ประกอบด้วย พฤติกรรมสร้างความประทับใจที่มุ่งที่งาน พฤติกรรมสร้างความประทับใจที่มุ่งที่ส่วนอื่น และพฤติกรรมสร้างความประทับใจที่มุ่งตัวเอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาล 73 คน และหัวหน้างานการพยาบาล 25 คน พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับด้านพฤติกรรมการยอมตาม และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความ

---

[52]Robert C. Liden and John M. Maslyn, “Multidimentionality of Leader – Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development,” Journal of Management 24 (January-February 1998) : 30 - 43.

ประทับใจที่มุ่งที่ส่วนอื่น ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อผู้นำและองค์การ[53]

ฮุย ลอว์ และเชน (Hui, Law, and Chen) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกต่อการรับรู้การเปลี่ยนงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวัฒนธรรมการทำงานของจีน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานผลิตแบตเตอรีขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจีนตอนใต้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานทั่วไปผลการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการรับรู้การเปลี่ยนงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในทางกลับกันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสื่อกลาง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการรับรู้การเปลี่ยนงานได้เช่นกัน[54]

ทรัคเคนบอร์ท (Truckenbrodt) ศึกษาความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวิธีประเมินจากประสบการณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าและพนักงานทั่วไป จำนวน 63 คู่ ของบริษัทที่รับแก้ไขเทคโนโลยีสื่อสารแห่งหนึ่ง ในตะวันตกกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการยินยอมปฏิบัติตาม (complince)[55]

---

[53]Sandy J. Wayne and Shawn A. Green, “The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior,” Human Relations 43,12 (1993) : 1431 - 1440.

[54]Chi- Chung Hui, Kam S. Law, and Zi-Xing Chen, “A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-Role and Extra-Role Performance : A Chinese Case,” Behavior and Human Decision Processes 77,1(1999) : 3-21.

[55]Yolanda B. Truckenbrodt, “An Empirical Assessment of The Relationship Between Leader - Member Exchange and Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior,” Aquistion Review Quartery 7,3 (2000) : 233-244.

1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระการตัดสินใจ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งในลักษณะของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (psychological empowerment) และการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง (structural empowerment) เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล องค์การ ชุมชน มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตน เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสัมพันธ์มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก เรียนรู้การทำงาน และใช้ประโยชน์ร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม ส่งผลให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม ช่วยเหลือเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งนักการศึกษาต่างๆ ได้ให้ความสนใจและศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

สปรีสเซอร์ (Spreitzer) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่า มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ความหมายดังกล่าวเป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคล ให้มีความเชื่อในเรื่องประสิทธิภาพของบุคคล เพื่อทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของงานหรือขององค์การ โดยบุคคลจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ถ้าบุคคลเห็นคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญ มีความหมาย และมีความเชื่อในความสามารถที่จะทำงานนั้นได้[56]

คอนเจอร์ และ คาร์นูโก (Conger & Kanungo) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจ โดยด้านโครงสร้างผู้บริหารจะเน้นการบริหารจัดการ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นด้านของจิตวิทยา เป็นกระบวนการจูงใจให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเอง จะเน้นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำคัญของงานและของตนเองที่มีต่องาน เป็นความรู้สึกหรือมิติทางจิตที่มีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความหมาย ความสามารถ ความ

---

[56]Gretchen M. Spreitzer, “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation,” Academy of Management 38,5 (1995) : 1442-1465, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล [Online], accessed 29 March 2009. Available from http:// thai/grad_stdy/ Downloads/51703/ Unit14.doc.

เป็นอิสระ และผลกระทบ ซึ่งเป็นมิติที่ได้จากการประเมินค่างานทางด้านการรู้คิด[57] และนอกจากนี้คอนเจอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo) ยังได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับรู้ความสามารถในตนเอง ทั้งในองค์การที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเน้นถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยการขจัดความรู้สึกไร้อำนาจของบุคคล ให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน[58]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้ว่าหมายถึง ความรู้สึกทางจิตและการนึกคิดของบุคคล ต่อกระบวนการส่งเสริมให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีอิสระในการทำงาน เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ทำ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การ

วิลสันและลาสชินเจอร์ (Wilson & Laschinger) กล่าวถึง ความสำคัญของการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานมีดังนี้

1. เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารและประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อนโยบาย กระบวนการและมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาล มีการปรับโครงสร้างการทำงาน โดยจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และมีการกระจายอำนาจในโครงสร้างการทำงาน เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงอำนาจและการตัดสินใจ รวมทั้งการเข้าถึงโอกาสในความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

2. ทำให้คุณภาพการพยาบาลดีขึ้น เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาล เพื่อที่จะไปเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ พยาบาลเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติ มีพลังอำนาจที่จะใช้ในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาล และเป็นผลสะท้อนโดยตรงในความสามารถทางการพยาบาล

3. ช่วยให้การทำงานในวิชาชีพดำเนินไปด้วยดี ลดปัญหาในระบบการบริหารที่มีระเบียบกฎเกณฑ์มาก และเพิ่มอิทธิพลในการตัดสินใจของพยาบาล จากการกระจายอำนาจในการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

---

[57]Jay A Conger and Rabindra Nath Kanungo. “The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice,” Academy Management Review 13,3 (1988) : 475.

[58]Ibid., 471.

4. ทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและองค์การ บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าบุคลากรทุกคนมีศักยภาพของพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การไปพร้อมๆ กัน[59]

ขนิษฐา แก้วกัลยา ได้ศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารงาน พบว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคลต่องานและต่อองค์การ โดย

1. ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อบุคคล ทำให้เพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีความสามารถในการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมขวัญและสร้างแรงจูงใจให้คงอยู่ในวิชาชีพมากขึ้น

2. ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจต่องาน ทำให้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพิ่มความชัดเจนในเนื้องาน ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน

3. ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อองค์การ ทำให้บทบาทของวิชาชีพพยาบาลมีความชัดเจนโดดเด่นยิ่งขึ้น ขยายเครือข่ายของวิชาชีพและข้อมูลต่างๆ มากขึ้น[60]

การศึกษาเรื่องพลังอำนาจได้รับความสนใจจากนักการศึกษาในหลายสาขา ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการ ด้านการศึกษา ด้านการพยาบาลและสาธารณสุข เป็นต้น ในระยะต่อมานักวิชาการสนใจศึกษาการเสริมพลังที่เฉพาะเจาะจงลงไป ในลักษณะของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา (psychological empowerment) ซึ่งวอลเลอร์สเทน และเบนสเทน (Wallerstein & Bernstein) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนและกว้างขวาง มีขอบเขตครอบคลุมทั้งด้านจิตสังคม (psychosocial) การเมือง (political) และจริยธรรม (ethical) และเป็นพื้นฐานแนวคิดทางสังคม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลากหลายสถานการณ์ ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาชุมชน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต ตลอดจนก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคม เช่น การเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ป่วย ผู้ติดเชื้อเอดส์ นักศึกษา วัยรุ่น

---

[59]Barbara Wilson and Heather K. Spence Laschinger, “Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment A Test of Kanter’s Theory of Structural Power in Organizations,” Journal of Nursing Administration 24,45 (April 1994) : 39-47.

[60]ขนิษฐา แก้วกัลยา, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), 26-27.

ครูและพยาบาล เป็นต้น[61] สอดคล้องกับ อรพินทร์ ชูชม และคณะ พบว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารช่วยทำให้ครูทำงานเป็นระบบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ รู้สึกอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา[62] และจากผลการศึกษาของ วนันดา หมวดเอียด พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้รับผลกระทบจากตัวแปรการเสริมสร้างพลังเชิงจิตวิทยามากที่สุด[63] ซึ่งหมายถึงผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงาน โดยให้รู้สึกมีอิสระในการทำงาน เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าตนเองสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูในที่สุด

โทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse) ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคลและผลของงานที่ได้ จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้นๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยเสนอแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (environmental events) พฤติกรรม (behavior) และการวัดประเมินงาน (task assessment) ซึ่งตามแนวคิดแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม (environmental events) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เหตุการณ์แวดล้อม จะส่งผลต่อการประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน 2) ความสามารถในงาน (competence) เป็นการประเมินระดับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานรวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย 4) โอกาสทางเลือก (choice) เป็นการประเมิน

---

[61]Nina Wallerstein, and Edward Bernstein, “Empowerment Education : Freire’s Ideas Adapted to Health Education,” Health Education Quarterly 15,4 (1988) : 379-394.

[62]อรพินทร์ ชูชม, วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, และอัจฉรา สุขารมณ์, “รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน : กรณีครูประถมศึกษา,” วารสารพฤติกรรมศาตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 9, 1 (กันยายน 2546) : 1-6.

[63]วนันดา หมวดเอียด, “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), บทคัดย่อ.

ความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน และพฤติกรรมเหล่านี้ก็สามารถส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย[64]

สพรีสเซอร์ (Spreitzer) ได้เสนอองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า มี 4 องค์ประกอบตรงตามที่โทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse) ได้ระบุไว้ คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. การรับรู้ความหมาย (meaning) หมายถึง การให้คุณค่ากับเป้าหมายของงาน ความต้องการบทบาทในงานที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่า งานที่ทำอยู่มีความสำคัญ และมีความหมายต่อตนเอง

2. ความสามารถในการทำงาน (competence) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ว่าตนเองมีทักษะ และความสามารถ ทำงานได้ประสบความสำเร็จ

3. การตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ และควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง

4. ผลกระทบต่อหน่วยงาน (impact) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร[65]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์การ เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์กัน สนับสนุน

---

[64]Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse “Cognitive Elements of Empowerment : An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation,” The Academy of Management Review 15,4 (October 1990) : 666-681, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล [Online], accessed 29 March 2009. Available from http://www.stou.ac.th/Thai/Grad_ Stdy/Downloads/51703/ Unit14.doc.

[65]Gretchen M. Spreitzer, “Psychological Empowerment in the Workplace : Dimensions, Measurement, and Validation,” The Academy of Management Journal 38,5 (October 1995) : 1442-1465, อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล [Online], accessed 29 March 2009. Available from http://www.stou.ac.th/Thai/Grad_ Stdy/Downloads/51703/ Unit14.doc.

ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม ส่งผลให้บุคคลเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

ตามมา โดยการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงาน ในกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกมีอิสระในการทำงาน เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ทำ และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะงานนั้นให้สำเร็จได้ หรือแก้ไขปัญหาในงานนั้นได้ จะส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โบเกอร์และโซเมช (Bogler R and Somech A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในครูและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและต่อวิชาชีพ โดยศึกษาในครูประถมและมัธยม จำนวน 983 คน ในประเทศอิสราเอล พบว่า การรับรู้ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและต่อวิชาชีพ รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[66]

วัตท์ และชาร์ฟเฟอร์ (Wat and shaffer) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและขยายผลการทดสอบรูปแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาถึงคุณลักษณะของบริบททางสังคม เช่น การรับรู้ความยุติธรรม และกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและลูกน้อง และความสามารถในการสร้างความไว้วางใจในผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาในพนักงานธนาคารของประเทศฮ่องกง จำนวน 183 คน พบว่าความไว้วางใจในผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกมิติ โดยความไว้วางใจในผู้นำเป็นตัวแปรสื่อกลางที่สำคัญ ในการส่งผ่านความสัมพันธ์ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[67]

วนันดา หมวดเอียด ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างคือ ครูระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 523 คน พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงที่สุด

---

[66]Bogler Ronit and Anti Somech, “Influence of Teacher Empowerment on Teachers’ Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools,” Teaching & Teacher Education 20 (2004) : 277-289.

[67]Dennis Wat and Margaret A. Shaffer, “Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors : The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment,” Personnel Review 34,4 (Number 2005) : 406-422.

คือ การเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงาน เส้นทางอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา รองลงมาคือ การเสริมพลังเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 44[68]

2. ทัศนคติที่มีต่องาน

พฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องที่ซับซ้อน เกินกว่าจะอธิบายด้วยสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทัศนคติเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานที่ส่งผลให้มนุษย์นำสิ่งต่างๆ เข้ามาในชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้นทัศนคติที่มีต่องานจึงเป็นสิ่งสำคัญในองค์การและการทำงาน เพราะจะทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ถ้ามนุษย์มีทัศนคติเชิงบวกก็จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ในทางตรงข้ามถ้ามนุษย์มีทัศนคติเชิงลบ อาจจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวและทำลายได้

ชิฟแมนและคานุกค์ (Schiffman & Kanuk) ให้ความหมายทัศนคติว่า หมายถึง แนวโน้มของการเรียนรู้เพื่อที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด พัฒนาขึ้นมาจากบริบททางสังคม และประสบการณ์ที่บุคคลเผชิญ[69]

เสตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter) พบว่า ทัศนคติหรือเจตคติต่องาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกเกี่ยวข้องในงาน โดยทัศนคติหรือเจตคติต่องานนั้นจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม และนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง[70]

กิลเมอร์ (Gilmer) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่องานมี 10 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงานและการบริหารงาน ค่าจ้าง ลักษณะภายในเนื้องานที่ตรงกับความ

---

[68]วนันดา หมวดเอียด, “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550), 92.

[69]Leon G. Schiffman,Leslie L. Kanuk, Consumer behavior (New Jersey : Prentice Hall, Inc. 1994), 657.

[70]Richard M. Steer and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, 3 rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1983), 257.

สามารถและความชำนาญ การกำกับดูแลงาน ลักษณะทางสังคมในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน[71]

นอกจากนี้ผลการศึกษาปัจจัยทัศนคติที่มีต่องาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของดายน์ เกรแฮม และเดนิส (Dyne, Graham, and Dienesch) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ การมีทัศนคติในงานเชิงบวก (positive job attitudes) เช่น มีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในระบบขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงออกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนการมีทัศนคติในด้านลบต่อองค์การ (cynicism) หมายถึง บุคคลที่ไม่มีความไว้วางใจ ขาดแรงจูงใจ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การน้อยลง ออร์แกน (Organ) ได้ทบทวนและรวบรวมข้อมูลจาก ผลการวิเคราะห์เมต้า จำนวน 55 เรื่อง ของออร์แกนและไรอัน (Organ & Ryan,1995) เกี่ยวกับตัวแปรด้าน เจตคติที่มีต่องาน พบว่าความพึงพอใจ ความยุติธรรม ความยึดมั่นผูกพัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ[72] สอดคล้องกับ วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล ที่ได้ศึกษา เจตคติที่มีต่องาน (Work attitude) ตามแนวคิดของนักจิตวิทยาองค์การประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความยุติธรรมในองค์การ พบว่าเจตคติที่มีต่องานทั้ง 3 ตัวแปรมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน[73]

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปทัศนคติที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือสถานการณ์ในองค์การ และรวมไปถึงต่อนโยบายหรือกฎระเบียบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความโน้มเอียงของพฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งอาจจะเกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าหากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องาน จะส่งผลให้

---

[71]B von Haller Gilmer, Industrial and Organizational Psychology, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1971), 278-283.

[72]Organ, D.W., Podsakoff, Philip MacKenZie, M., Scott B., Organizational citizenship behavior : Its nature, antecedents, and consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 93-94.

[73]วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก” (วิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547),2-4.

บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการขององค์การได้ ซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ในการกำหนดขอบข่ายการศึกษาปัจจัยทัศนคติที่มีต่องาน ตามรายละเอียดดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การนั้น หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในองค์การใดก็ตามมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความพึงพอใจ จะส่งผลทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับออร์แกน และเบทแมน (Organ and Bateman) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกายและต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น[74] และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแทงค์อิบราฮิม (Tang and Ibrahim) ที่พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก ในลักษณะของการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติบทบาทที่ผ่านมาในองค์การ รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ มีความหมาย ประสบผลสำเร็จและมีคุณค่าต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[75] และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่นิยมศึกษากันมาก ในลักษณะที่เป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งออร์แกนและ ไรอัน (Organ & Ryan) ได้รวบรวมเอกสารงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทุกงานวิจัยที่ศึกษาทั้งหมด และร้อยละ 80 ของงานวิจัยใช้ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น

---

[74]Dennis W. Organ, Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome (Massachusetts : Lexinton, 1988), 364.

[75]ThomasLi-Ping Tang and Abdul Hamid Safwat Ibrahim, “Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited : Workers in the United States and in the Middle East” Public Personnel Management 27, 4 (1998) : 151-169.

สมาชิกที่ดีขององค์การ[76] ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคล เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

ความหมายความพึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ (Gilmer) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน เช่น การจูงใจ และองค์ประกอบภายนอก เช่น รางวัล โดยเน้นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล[77]

สตาอุสและเซเลส (Strauss & Sayles) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบพอใจงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้[78]

ฮอลเลย์และเจนนิ่งส์ (Holley และ Jennings) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่พนักงานประเมินงานของตนในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับการดูแล เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่งและลักษณะงาน โดยเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งเหล่านี้กับสิ่งที่ได้รับจริงจากการทำงาน[79]

ยอร์จและโจนส์ (George and Jones) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการรวบรวมความรู้สึกและความเชื่อถือที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการบริหารในการเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การ และช่วยให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดี (well-being)[80]

---

[76]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie, Organizational citizenship behavior : Its nature, antecedents, and consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 93-94.

[77]B von Haller Gilmer, Industrial and Organizational Psychology, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1971), 252 - 253.

[78]George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel : the Human Problems of Management (Englewood Cliffs, New Jersy : Prentice-Hall., 1980), 3.

[79]William H. Holley and Kenneth M. Jennings, Personnel/Human Resource Management : Contribution and Activities, 2nd ed. (New York : The Dryden Press, 1987), 100.

[80]Jennifer M. George, and Gareth R. Jones, Understanding and Managing : Organizational Behavior, 2nd ed. (Massachusetts : Addison Wesley,1999), 76.

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติ เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล ส่งผลให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

องค์การหรือหน่วยงานทุกระดับ ตระหนักดีว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การที่ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาส์โลว์ (Maslow)

มาส์โลว์ (Maslow) ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็จะหมดไป และความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที[81] มาส์โลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการเป็น 2 ระดับ 7 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (the basic needs hierarchy) เป็นความต้องการการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก เพื่อรักษาความสมดุลของตนเอง ได้แก่

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอด ซึ่งตอบสนองได้ด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่การครองชีพ การจัดสวัสดิการที่จำเป็น เป็นต้น

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (security and safety needs) เป็นความต้องการการป้องกันอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจ ความรู้สึกปลอดภัยจากการคุกคาม ซึ่งหากพิจารณาในทัศนะของการปฏิบัติงานในองค์การ จะหมายถึง

---

[81]Abraham H. Maslow, Motivation and Personality (New York : Harper and Row, 1987), 30-34.

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการส่งเสริมความมั่นคงทางด้านการเงิน เป็นต้น

1.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (belongingness needs) คือความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ความเข้าใจจากเพื่อน การที่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การนั้น

1.4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการที่รู้สึกว่าตนเองมีค่าทั้งในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น คนที่ยอมรับนับถือตนเองมองเห็นคุณค่าตนเอง มี 2 ลักษณะ คือ 1) มองเห็นคุณค่าตนเองและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความร่วมมือและเป็นมิตรยอมรับผู้อื่น เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีผู้อื่น 2) มองเห็นคุณค่าในตนเองแต่รู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย ค่อนข้างมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองฝ่ายเดียว โดยที่ไม่ยอมรับหรือเห็นคุณค่าในตัวผู้อื่น

2. ความต้องการขั้นสูง (the basic cognitive needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองเพียงพอ ก็จะพัฒนามาเป็นความต้องการในระดับนี้ ได้แก่

2.1 ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (the need for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการปกป้องและบิดเบือน พร้อมที่จะเปิดเผยตนเอง

2.2 ความต้องการที่จะซาบซึ้งในสุนทรียะ (the aesthetic needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนอง จะเกิดขึ้นเฉพาะบุคคลเท่านั้น จะรู้สึกไม่สบายใจทนไม่ได้ถ้าเห็นความไม่เป็นระเบียบ แต่อาการจะหายไปถ้าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม[82]

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's motivation Hygiene theory)

เฮิสเบอร์กและคณะ (Herzberg et al.) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่ามีปัจจัย 2 กลุ่ม ที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ทำให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำ หรือเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง นโยบาย การจัดการ และการบริหารงานขององค์การ ต้องเป็นที่แน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

---

[82]Ibid., 35-47.

1.2 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ปริมาณงาน เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.3 ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (interpersonal relation) ได้แก่ การติดต่อที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งทางกิริยาหรือวาจา กับผู้บังคับบัญชา (superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (peers)

1.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (salary and compensation) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

1.5 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน

1.6 สถานะทางวิชาชีพ (status) หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับ สิทธิของตนเองและความก้าวหน้าที่ตนเองพึงจะรับรู้ รวมถึงการเห็นถึงคุณประโยชน์ของงาน

1.7 ชีวิตความเป็นส่วนตัว (factor in personal life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

1.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision–technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ถ้าลักษณะงานมีสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติในทางบวกและการจูงใจ จะทำหน้าที่เหมือนเครื่องเสริมสร้างจิตใจส่วนบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นหรือประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งที่จะส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน หรือบุคคลอื่นทั่วไป อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย เป็นต้น

2.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

2.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

2.5 ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งในองค์การ โดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น[83]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การนั้น หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงาน ย่อมแสดงพฤติกรรมการทำงาน ที่เป็นสาเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานมีคุณภาพของงานลดลง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การควรให้ความสำคัญ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมาส์โลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานและความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ในการที่จะเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการให้สอดคล้อง รวมทั้งต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน จะทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นไปตามแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบทแมนและออร์แกน (Bateman & Organ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสร้างแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวม 30 ข้อ โดยหัวหน้างานประเมินพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญา และใช้แบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index-JDI) ในการวัดภาพรวมและแง่มุมต่าง ๆ ของความพอใจ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมความพึงพอใจกับการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 0.41[84]

---

[83]Herzberg et al., (1959), อ้างถึงใน เมตตา จันทร์ไทยศรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทนกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545), 13-15.

[84]Dennis W. Organ, “A Restatement of the Satisfaction - Performance Hypothesis,”Journal of Management 14 (1988) : 547-558.

โบลอน (Bolon) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลขนาด พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ประเมินโดยผู้ร่วมงานและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ยกเว้น 1) ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อประเมินโดยผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2) ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเมื่อประเมินโดยผู้ร่วมงาน[85]

วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก” กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพ มหานครและปริมณฑล จำนวน 1,446 คน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาทและความสุภาพ ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ และด้านความเข้มแข็งและมั่นคง และพบว่าเจตคติที่มีต่องาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมตามบทบาท โดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[86]

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล ศึกษาวิจัยเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 13 แห่ง ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ร้อยละ 79 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรที่มี

---

[85]Douglas S. Bolon, “Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment,” Hospital & Health Services Administration 42 (Summer 1997) : 221-242.

[86]วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547), บทคัดย่อ.

อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน[87]

2.2. ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์การ เพราะจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่อองค์การและความผูกพันในองค์การมากขึ้น ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ควรที่จะมีควบคู่กันไป เพราะมีความเกี่ยวโยงกันเป็นที่ต้องการของสังคมและองค์การเป็นอย่างมาก องค์การจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดี ต้องเกิดจากบุคคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกัน สิ่งแรกที่ต้องมีคือเริ่มจากตัวปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก ผลสำเร็จดังกล่าวก็จะส่งผลไปยังองค์การ

ความหมายความยุติธรรมในองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความยุติธรรมในองค์การ ที่หลากหลายดังนี้

ออร์แกน (Organ) กล่าวว่า ความยุติธรรมในองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์การ และผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม[88]

กรีนเบอร์ก (Greenberg) ให้ความหมาย ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่พวกเขาจะได้รับ จากความสัมพันธ์ในการจ้างและจากวิถีทางที่พวกเขาได้รับการดูแลจากองค์การ[89]

กรีนเบอร์ก และโบรอน (Greenberg & Baron) ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง เป็นการที่บุคคลรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ

---

[87]สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์การ ศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549),ง.

[88]Dennis W. Organ and Mary A. Konovsky, “Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior,” Journal of Applied Psychology 74, 1 (1989) : 161.

[89]Jerald Greenberg, “Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow,” Journal of Management 16 (1990) : 399-432.

ที่ใช้ในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทน (procedural justice) และการรับรู้ความยุติธรรมในผลตอบแทน (equity theory) จากความรู้สึกของตนเอง[90]

จากความหมายความยุติธรรมในองค์การข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความยุติธรรมในองค์การ เป็นความคาดหวังของบุคคลในการแบ่งปันผลตอบแทนที่ควรจะได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับที่คนอื่นได้รับในงานที่มีลักษณะเดียวกัน และความพึงพอใจจากการที่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ รวมถึงการรับรู้ของบุคคลต่อระบบการประเมินผล โดยที่องค์การต้องมีการใช้ระบบการประเมินผลอย่างเท่าเทียมกันกับทุกคนในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ

กรีนเบอร์กและบารอน (Greenberg & Baron) ได้กล่าวถึงแนวคิดความยุติธรรมในองค์การ ว่าเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานเกี่ยวข้องกับบุคคล โดยมีเรื่องสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง มาจากแนวคิดเกี่ยวกับการที่พนักงานใช้การเปรียบเทียบทางสังคม (social comparison) คือการที่บุคคลเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่นหรือกับมาตรฐานที่เหนือกว่าตน นอกจากนี้กรีนเบอร์กและบารอน (Greenberg & Baron) ยังได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักของการรับรู้ความยุติธรรมไว้เป็น 2 ด้านคือ

1. อาศัยทฤษฎีความยุติธรรมของอดัม (Adam) โดยให้ความสำคัญไปที่การที่องค์การใช้ทรัพยากรที่มีในการจ่ายค่าตอบแทน

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ให้ความสำคัญไปที่กระบวนการในการตัดสินใจที่จะกำหนดผลตอบแทน[91]

เชพพาร์ด และคณะ (Sheppard et al.) กล่าวถึงหลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรมว่า การตัดสินความยุติธรรมทำได้โดยกระบวนการตรงไปตรงมา การพิจารณาความยุติธรรมจากการตัดสินใจการกระทำหรือกระบวนการที่กำหนด เพื่อประเมินในการตัดสินใจ มีหลักการที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. หลักความสมดุล (balance) บุคคลจะเปรียบเทียบการกระทำของตนเองกับการกระทำของผู้อื่นที่เหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน ถ้าบุคคลคิดว่าเขาได้ให้มากกว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับ บุคคลจะรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม แต่ถ้าบุคคลให้มากและได้รับผลตอบแทนที่สูงด้วย บุคคลจะรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรม

---

[90]Jerald Greenberg, and Robert A. Baron, Behavior in Organizations, 7th ed. (United states : Prentice-Hall, Inc, 2000), 142.

[91]Jerald Greenberg, and Robert A. Baron, Behavior in Organizations, 7th ed. (United states : Prentice-Hall, Inc, 2000), 142-147.

2. หลักความถูกต้อง (correctness) ความถูกต้องในการตัดสินใจการกระทำหรือกระบวนการที่ใช้ในการประเมินคุณภาพ ที่ได้รับจากการตัดสินใจที่เป็นธรรม ซึ่งการตัดสินใจนั้น ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ คือ ความคงที่แน่นอน ความแม่นยำ ความชัดเจน กระบวนการที่โปร่งใส และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในเวลานั้น การรับรู้ถึงความไม่คงที่ ความไม่แม่นยำ ความคลุมเครือ กระบวนการที่ไม่โปร่งใสหรือไม่มีคุณธรรม สิ่งเหล่านี้แสดงถึงการขาดหลักความถูกต้อง ดังนั้นการรับรู้ถึงความยุติธรรมนั้น จึงขึ้นอยู่กับความถูกต้องที่ใช้ในการประเมิน[92]

เชพพาร์ด และคณะ (Sheppard et al.) แบ่งความยุติธรรมในองค์การออกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (distributive justice) ตัดสินด้วยหลักความเสมอภาคและความถูกต้องในการจัดสรรผลตอบแทน การตัดสินความยุติธรรมมีมาตรฐานคือ

1.1 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและหลักความสมดุล มาตรฐานด้านความเป็นธรรมนี้ บุคคลควรได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพตามผลผลิตที่ได้ บุคคลควรได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับระดับความพยายามหรือสิ่งที่ทำให้กับองค์การ ซึ่งถ้าสิ่งที่นำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้รับของบุคคล เท่าเทียมกับสิ่งที่นำเข้าและผลลัพธ์ที่ผู้อื่นได้รับแสดงว่าเกิดความเป็นธรรม ซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรฐานคือ มาตรฐานด้านความเสมอภาค (equility) พิจารณาเกี่ยวกับการรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมาตรฐานด้านความต้องการ (need) พิจารณาความมีศักดิ์ศรีของบุคคลและความเป็นมนุษย์

1.2 ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและหลักความถูกต้อง มาตรฐานที่บุคคลตัดสินถึงความถูกต้องของผลตอบแทนมี 3 ประการ คือ มาตรฐานด้านความคงที่ภายใน (internal consistency) เกี่ยวกับเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานด้านกฎหมายหรือนโยบาย (law and policy) เกี่ยวกับเป้าหมายด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมาตรฐานด้านการดำเนินชีวิต (station in life) พิจารณาเป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของบุคคลและความเป็นมนุษย์

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจโดยมีหลักการความยุติธรรม คือหลักความสมดุลและหลักความถูกต้อง และเป้าหมายของการรับรู้ความยุติธรรม 3 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านศักดิ์ศรีของบุคคลและความเป็นมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่มาตรฐานของความยุติธรรมด้านกระบวนการ 6 ประการคือ

---

[92]Blair H. Sheppard, Roy J. Lewicki, and Jacob W. Minton, Organizational Justice (The Search for Fairness in the Workplace) (United States : Macmillan, Inc., 1992), 10 –12.

2.1 ความยุติธรรมด้านกระบวนการและหลักความสมดุล พิจารณาตามหลักความสมดุลดังนี้ 3 ด้าน คือ 1) การตรวจสอบและความสมดุล (check and balance) โดยพิจารณาการเข้าร่วมตรวจสอบและความสมดุลที่เกิดจากอคติในการตัดสินใจ 2) ความสมดุลของอำนาจ (balance of power) การตัดสินใจต้องไม่ถูกครอบงำโดยบุคคล และ 3) ความสมดุลของการนำเข้า (balance of inputs) กระบวนการที่ใช้ต้องไม่ถูกควบคุมโดยบุคคล

2.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการและหลักความถูกต้อง ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 มาตรฐาน คือ 1) ความเป็นกลาง (neutral) โดยข้อมูลที่ได้ต้องมีความละเอียดถูกต้องแม่นยำ ตรวจสอบได้ และการแก้ไขให้ดีขึ้น 2) กระบวนการต้องคงที่แน่นอน (consistency with specified procedures) มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ และ 3) สถานะของบุคคลในกลุ่ม (standing) โดยกระบวนการต้องทำให้บุคคลมีความมั่นใจ ว่าจะได้รับการปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมือนกัน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความยุติธรรมด้านระบบ (systematic justice) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมองค์การที่เป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ มาตรฐานความยุติธรรมด้านระบบ พัฒนามาจากหลักการ 2 ประการคือ หลักความสมดุลและหลักความถูกต้อง และมีเป้าหมาย 3 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านศักดิ์ศรีของบุคคลและความเป็นมนุษย์ ทำให้ได้มาตรฐานของความยุติธรรมด้านระบบ คือ

3.1 ความยุติธรรมด้านระบบและหลักความสมดุล โดยการควบคุมการใช้ในทางที่ผิด (control of abuse) ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง มีความครอบคลุม (inclusion) ในระดับการยอมรับผลประโยชน์ได้ และมีโอกาส (opportunity) ที่บุคคลเข้าถึงระบบหรือเป็นส่วนหนึ่งของระบบได้

3.2 ความยุติธรรมด้านระบบและหลักความถูกต้อง กล่าวคือ 1) มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (responsive to change) ตามบุคคลหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อรักษามาตรฐานให้เกิดความสมดุล 2) ความมีเสถียรภาพของระบบ (stability) ควรมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และ 3) การทำให้ระบบถูกต้องตามกฎหมาย และได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง[93]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยุติธรรมในองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติจากองค์การและผู้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยบุคคลมีความคาดหวังว่าจะได้รับการแบ่งปันผลตอบแทนที่ควรจะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับที่คนอื่นได้รับในงานที่มีลักษณะเดียวกัน และเกิดความ พึงพอใจจากการที่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ รวมถึงการรับรู้ของบุคคลต่อระบบการประเมินผล โดยที่องค์การมีการใช้ระบบการประเมินผลอย่างเท่าเทียม

---

[93] Ibid.,12-14.

กันกับทุกคนในองค์การ ด้วยหลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินคือ หลักความสมดุล และหลักความถูกต้อง ให้ครอบคลุมความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ประเภท ตามแนวคิดของเชพพาร์ดและคณะ (Sheppard et al.) คือ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านระบบ ซึ่งเมื่อบุคคลรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์การ จะส่งผลถึงการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ และรับรู้ถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง นำไปสู่การแสดงออกของการกระทำหรือพฤติกรรมที่ตอบแทนองค์การ ด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โคนอฟสกีและพลัค (Konovsky and Pugh) ทดสอบรูปแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานขององค์การ โดยศึกษาตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระจายและด้านกระบวนการ ในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการกระจายของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาสามารถทำนายความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานได้[94]

ฟาร์ พอดซาคอฟ และออร์แกน (Farh Podsakoff & Organ) ทำการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวิเคราะห์หาตัวประกอบ (factor analysis) เพื่อศึกษาความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน (task characteristics) กับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคม ประเทศไต้หวัน จำนวน 195 คน พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ การรับรู้ความ

---

[94]Mary A. Konovsky and Douglas S. Pugh, "Citizenship Behavior and Social Exchange," The Academy of Management Journal 37, 3 (June 1994) : 656-669.

ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[95]

อีแกน (egan) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การด้วยความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน เปรียบเทียบกับลักษณะโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษากับผู้จัดการและผู้ชำนาญการบริษัทประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม จำนวน 362 คน พบว่าการรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การด้วยความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน และการรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่ไม่พบความ สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การด้วยความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับโครงสร้าง กระบวนการทำงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[96]

ออร์แกนและไรอัน (Organ & Ryan) ศึกษาเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (percieved of fairness) ส่วนใหญ่จะแยกองค์ประกอบที่ศึกษาออกเป็น ความยุติธรรมด้านการกระจาย (distributive justice) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interactional justice) และพบว่ามีความสัมพันธ์กับทุกงานวิจัยที่ศึกษามาทั้งหมด[97]

สคาร์ลิกคิและเลย์แทน (Skarlicki and Lathanm) ทดสอบทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การกับการเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในสหภาพแรงงาน โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นสมาชิกระดับบริหารและปฏิบัติการของสหภาพรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มการบริการของประเทศแคนาดา จำนวน 601 คน โดยจัดอบรมหลักสูตรด้านความยุติธรรมใน

---

[95]Jiing -Lih Farh, Philip M. Podsakoff, and Dennis W. Organ, “Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction,” Journal of Management 16 (December 1990), 705-721.

[96]Terri Duncan Egan, “Multiple Dimensions of Organizational Justice Perceptions and Individual Level Performance” (Dissertation, California University, 1993), abstract.

[97]Dennis W. Organ and Katherine Ryan, “A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior,” Personnel Psychology 48,4 (1995) : 775-802.

องค์การให้แก่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มทดลอง วัดผลภายหลังการทดลอง 3 เดือน โดยผู้ร่วมงานประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าการเพิ่มระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การให้แก่พนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงาน ในกลุ่มที่ผู้บังคับบัญชาได้รับการอบรมในกลุ่มทดลองจะสูงกว่ากลุ่มที่ผู้บังคับบัญชาอยู่ในกลุ่มควบคุม รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน กลุ่มที่ผู้บังคับบัญชาได้รับการอบรมในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่ผู้บังคับบัญชาอยู่ในกลุ่มควบคุม[98]

2.3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรหนึ่งที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยที่สนใจศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก และต่อประสิทธิผลขององค์การ หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมากและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผู้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ไว้หลายลักษณะด้วยกันดังนี้

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer) ให้ความหมายของความผูกพันกับองค์การว่า เป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรทำ[99]

---

[98]Daniel P. Skarlicki and Gary P. Lathanm, “Increasing Citizenship Behavior within a Labours Union : A Test of Organization Justice Theory,” Journal of Applied Psychology 81,2(1996) : 161-169.

[99]Natalie J. Allen and John P. Meyer, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization,” Journal of Occupational Psychology 63 (1990) : 1-18.

บูชาร์แนน (Buchanan) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน (partisan) ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ มีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (identification) คือการปรับเป้าหมายหรือค่านิยมของบุคคลให้เข้ากับขององค์การ 2) ความเกี่ยวข้อง (involvement) คือการเสนอตัวหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล 3) ความจงรักภักดี (loyalty) คือความรู้สึกรักหรือผูกพันในองค์การ[100]

สเตียร์ (Steers) อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์การ มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ยังสามารถแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป[101]

แมคเคนนา (McKenna) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์การ ความมีส่วนร่วมนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้น ที่จะอาสาทำงานนอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ[102]

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความมั่นคงทางสัมพันธภาพของบุคคลกับองค์การ เป็นความผูกพันทางอารมณ์ ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ต้องการเป็นสมาชิกอยู่ต่อไปในองค์การ และมีพฤติกรรมเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ ทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมาย

---

[100]Bruce Buchanan, “Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations,” Administrative Science Quarterly 19 (1974) : 533-546.

[101]Richard M. Steer, Introduction to Organizational Behavior (New York: Harper Collin Publishers Inc, 1991), 79.

[102]Eugene F. McKenna, Business Psychology & Organizational Behavior : A Student’s Handbook (Philadelphia : Psychology Press Ltd., 2000), 282.

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์การ สอดคล้องกับ สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต้องการอยู่กับองค์การ พยายามทำงานให้ดีที่สุด และมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้า ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้[103] ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในแง่มุมต่างๆ ที่มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยเหตุผลที่มีผู้สนใจแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมาก จึงมีแนวคิดที่หลาก หลายดังนี้

สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ ในลักษณะแนวความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคล ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่ใช้ความมานะพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป[104]

บูชานัน (Buchanan) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นสิ่งที่บ่งชี้ (identification) คือ การยอมรับของบุคคลต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การโดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. เป็นความมีส่วนร่วม (involvement) คือ ส่วนลึกของจิตใจหรือการซึมซับในกิจกรรมของบุคคลในบทบาทการทำงาน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

---

[103]สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 2.

[104]Richard M. Steer and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, 3 rd ed. (New York : McGraw-Hill, 1983), 442-443.

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (loyalty) คือ ความรู้สึกทางอารมณ์ในความยึดติด ยึดมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป[105]

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการได้มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การ

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป หากพนักงานคิดจากลาออกจากองค์การในขณะนั้น บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแบบนี้สูงเขาจะรู้สึกว่าการอยู่กับองค์การนี้ต่อไปเป็นเรื่องของความจำเป็นหรือการขาดโอกาสทางเลือก

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมในแง่ศีลธรรม[106]

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยธำรงรักษาบุคลากร และรักษาผลประโยชน์ขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ลดความขัดแย้ง สร้างความรู้สึกอบอุ่น ส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และเสริมสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งแนวคิดของนักวิชาการหลายคน ได้พยายามจำแนกองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยมองว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำและองค์ประกอบด้านความคิดหรือความรู้สึก ดังนั้นผู้บริหารควรจะหาทางเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากคนที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง มีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลานาน ไม่คิดจะออกไปจากองค์การ มีการทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้เพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การสูงขึ้น

---

[105]Bruce Buchanan, " Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," Administrative Science Quarterly 19 (1974) : 533-546.

[106]Natalie J. Allen, and John P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization," Journal of Occupational Psychology 63 (1990) : 1-18.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชอร์และเวนน์ (Shore & Wayne) ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันและพฤติกรรมของพนักงาน เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับการรับรู้ความสนับสนุนขององค์การ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการรับรู้ความสนับสนุนขององค์การ ความผูกพันด้านอารมณ์และความรู้สึก กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ว่าจะสามารถทำนายพฤติกรรมของพนักงาน เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการบริหารความประทับใจ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก และการรับรู้ความสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[107]

โบรอน (Bolon) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อบุคคล (OCBI) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อองค์การ (OCBO) พบว่าความพึงพอใจที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับ OCBI ความพึงพอใจในการจ่ายค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับหัวหน้างานใน OCBI ส่วนความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งไม่มีความสำคัญทางสถิติต่อ OCBI และสามารถพยากรณ์ได้ว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทางด้านจิตใจและ OCBI และไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อองค์การ และ OCBI ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเพื่อนร่วมงานในด้าน OCBI เพียงอย่างเดียว[108]

นูร์จาแฮน บีกัม (Noorjahan Begum) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจทางสังคมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรแฝงภายในคือกระบวนการยุติธรรม, ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ในบริบทของ

---

[107]Lynn M. Shore, and Sandy J. Wayne, “Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support,” Journal of Applied Psychology 78 (1993) : 774-780.

[108]Douglas S. Bolon, “Beyond Job Satisfaction : A Multidimensional Investigation of the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship behaviors” (Dissertation Abstracts,1993) [Online], accessed 9 March 2007. Available from http://lib.umi.com/ dissertation/ fullcit/.

พนักงานธนาคารของประเทศบังคลาเทศ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับกลางและระดับล่าง จำนวน 195 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานระดับสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับสูงด้วย[109]

2.4 ความไว้วางใจในผู้บริหาร

แมคอัลลิสเตอร์ (McAllister) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นกลยุทธ์ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ[110] สอดคล้องกับ จีนีสัน (Genesan) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน[111] ดังนั้นความไว้วางใจในผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานในองค์การ เพราะในการทำงานผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์การกำหนด บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารจะช่วยให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุขและความพอใจ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและเกิดผลดีต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร จะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อกันสูง จะส่งผลให้เกิดความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย

---

[109]Noorjahan Begum, “The Relationships between Social Power and Organizational Citizenship Behavior: The Mediational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Context of a Private Commercial Bank in Bangladesh, ” (A Senior Project Report Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Bachelor of Business Administration School of Business Independent University, Bangladesh , April 2005),1.

[110]Daniel J. McAllister, “Affect and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations,” Academy of Management journal 38,1 (1995) : 24-59.

[111]Shankar Genesan, “Determinant of Long-Term Orientation in Buyer-Seller Relationships,” Journal of Marketing 58 (1994) : 1-19.

ความหมายของความไว้วางใจ

ชอว์ (Shaw) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อในการกระทำของบุคคลว่าจะสอดคล้องกับความคาดหวังในทางบวกของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคลใดๆ ก็จะตั้งสมมติฐานไว้ว่าบุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจและมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุความต้องการของเราได้[112]

เรย์โนลด์ (Reynolds) ให้ความหมายว่าความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การ ระดับความไว้วางใจในองค์การเป็นตัวแยกความแตกต่างระหว่างองค์การที่ดีกับองค์การธรรมดาสามัญทั่ว ๆ ไป[113]

รอบบินส์ (Robbins) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส[114]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความไว้วางใจในผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารองค์การ ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เปิดเผย จริงใจ ในการทำให้บรรลุผลตามที่หวังไว้ โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาและการกระทำ

แนวคิดของความไว้วางใจ

รอบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำที่น่าไว้วางใจประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้านดังนี้

1. ความซื่อตรง (integrity) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม และความถูกต้อง

2. ความสามารถ (competence) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติบทบาทหน้าที่

---

[112]Robert B. Shaw, Trust in the Balance : Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern (California : Jossey-Bass Inc., Publisher,1997), 21-22.

[113]Larry Reynold, The Trust Effect : Creating The High Trust, High Performance Organizational (London : Nicholas Brealey Publishing, 1997), 5-6.

[114]Stephen P. Robbins, Managing today (London : Prentice-Hall, 2000), 501.

3. ความมั่นคงสม่ำเสมอ (consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นบุคคลหน้าเชื่อถือ มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำนายได้ล่วงหน้า มีความรอบคอบ และตัดสินใจได้ดีในแต่ละสถานการณ์

4. ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าบุคคลอื่น

5. ความเป็นคนเปิดเผย (openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง[115]

ชอว์ (Shaw) อธิบายว่าการเริ่มต้นในการไว้วางใจของแต่ละคนแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. สถานการณ์ (situation) ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน การเริ่มต้นในการไว้วางใจจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้น ๆ เช่น ในการประชุมระหว่างหุ้นส่วนเพื่อหากลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ ย่อมต้องการความไว้วางใจมากกว่าการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน

2. ประสบการณ์ในอดีต (those giving trust) การเริ่มต้นความไว้วางใจขึ้นอยู่กับประวัติการทำงาน และนิสัยของบุคคล ทีมงาน และองค์การนั้น ๆ

3. การรับรู้ต่อผู้ที่จะให้ความไว้วางใจ (those asking to be trust) หากบุคคล ทีมงาน หรือองค์การมีชื่อเสียงหรือประวัติที่ดีน่าเชื่อถือ แนวโน้มที่จะเกิดความไว้วางใจย่อมเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าบุคคล ทีมงาน หรือองค์การที่มีประวัติไม่ดีมาก่อน

ชอว์ (Shaw) ได้อธิบายองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้างความไว้วางใจ และเป็นตัวบ่งชี้ว่ามีความไว้วางใจเกิดขึ้น 3 ประการ ได้แก่

1. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (achieving results) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการได้มาซึ่งความไว้วางใจ ในการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ต่างต้องการผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สามารถนำทีมงานหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ในทางที่ดีย่อมเป็นที่ไว้วางใจของลูกน้อง ซึ่งถือเป็นความสำคัญในการแสดงความสามารถของผู้นำ ที่จะผลิตผลลัพธ์ให้แก่หน่วยงานหรือองค์การ

2. ความซื่อสัตย์และจริงใจ (acting with integrity) หมายถึง การรักษาคำพูด ทำตามคำพูดตนเอง ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา เนื่องจากความไว้วางใจเกิดจากความคาดหวังที่จะได้รับผลลัพธ์ในทางบวกจากผู้ที่เราไว้วางใจ การกระทำที่ไม่โปร่งใส คลุมเครือ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกว่า บุคคลที่เราไว้วางใจไม่มีความสามารถหรือมีเจตนาที่ไม่ดี ซึ่งการสร้างความซื่อสัตย์ในทีมงานและองค์การสามารถทำได้โดย

---

[115]Ibid., 502-503.

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์การดำเนินงาน เป้าหมาย รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้

2.2 เผชิญหน้ากับความจริงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของทีมงานและองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.3 ความเปิดเผยตรงไปตรงมา ทีมงานและองค์การที่มีความไว้วางใจในระดับสูง สิ่งที่เห็นคือสิ่งที่เป็นความจริงไม่มีการปิดบังซ่อนเร้น ไม่มีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง

2.4 การรักษาคำพูดและทำตามที่พูด ทั้งในส่วนการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อองค์การและในส่วนที่องค์การต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความเอาใจใส่ (demonstrating concern) โดยพื้นฐานแล้วความไว้วางใจจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีความสนใจ ใส่ใจในเรื่องราวต่าง ๆ ของเรา ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นกับผู้ที่เราเชื่อว่าเข้าใจในความต้องการ และจะกระทำการต่างๆ ไปในทางที่สอดคล้องกับความต้องการของเรา มีความใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ ไม่ทำให้เกิดความเสียหายหรือหวังผลประโยชน์จากเรา[116]

สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม สรุปแนวคิดความสัมพันธ์ของความไว้วางใจในหัวหน้ากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า ความไว้วางใจในผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สมาชิกในองค์การเป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสะท้อนให้เห็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม เนื่องจากความสัมพันธ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจที่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จนเกิดเป็นความผูกพันระยะยาว และการที่บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ถือเป็นสิ่งหนึ่งที่บุคลากรเลือกใช้ตอบแทนสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากหัวหน้า ลักษณะการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ที่องค์การกำหนดว่าเป็นหน้าที่จำเป็นต้องปฏิบัติเท่านั้น[117]

---

[116]Robert B. Shaw, Trust in the Balance : Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern (California : Jossey-Bass Inc.,Publisher,1997), 21-22.

[117]สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 28-29.

โดยสรุปความไว้วางใจในผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญ ในการทำให้สมาชิกขององค์การ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารซึ่งนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ นอกจากต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ คือ การสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจในผู้บริหาร โดยแสดงด้วยการกระทำหรือวาจา เพราะความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจที่มีต่อกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จะส่งผลให้ สมาชิกในองค์การ เลือกแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อตอบแทนผลประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับจากผู้บริหารหรือองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฟรานซิสโก้ (Francisco) ศึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทประเทศฟิลิปปินส์ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ความไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจในหัวหน้า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ[118]

สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 26.4[119]

---

[118]Maria Josephine C. Francisco, “Transformational Leader Behaviors: Its Impact on Follower Satisfaction, Trust, Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors” (Unpublished master’s thesis Graduate School of Arts and Sciences Ateneo de Manila University, 2000), abstract.

[119]สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป”, 80.

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ เป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับบุคคลโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือทางสังคม ล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของออร์แกนและคณะ (Organ et.al) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ลักษณะกลุ่มงาน ลักษณะองค์การ และบริบทของวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เชื่อมั่นในตนเองและองค์การ ส่งเสริมให้กล้าแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในองค์การ จึงเป็นตัวแปรที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น[120] เบทแมนและออร์แกน (Bateman & Organ) กล่าวว่า ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มักเป็นตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน[121] และสามารถนำความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานมาอธิบายว่า สาเหตุหนึ่งที่บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะว่าเมื่อองค์การจัดปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับงานให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้น ก็จะเกิดการตอบแทนงานและองค์การ โดยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[122]

ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มูสส์ (Moos) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการ

---

[120]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 109-138.

[121]Dennis W. Organ, Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome (Massachusetts : Lexinton, 1987), 78.

[122]M. Schanke, “Organization Citizenship: A Review, Proposal Model, and Research Agenda,” Journal of Human Relations 44 (1991) : 735-759.

ทำงาน การควบคุมงานนวัตกรรม ความชัดเจนในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน[123]

เชาทซ์ (Schultz) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิต ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ทำงานในองค์การอีกด้วย[124]

พงศ์ หรดาล ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความหมายทางสังคมในการทำงาน สภาพการทำงานในโรงงาน ชั่วโมงการทำงาน ความน่าสนใจของงาน ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร การติดต่อสื่อสาร องค์กรฝ่ายบริหารสายการบังคับบัญชา ความยากง่ายของงานที่ทำ เนื้อหาเฉพาะของงาน และผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้[125]

ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในทำงาน ความสะดวกสบายที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีแสง อุณหภูมิ ความชื้นที่พอเหมาะแก่การทำงาน[126]

จากความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ทำงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิต และมีผลกระทบต่อการทำงาน

---

[123]Rudolf H. Moos, Work Environment Scale : Manual Consulting Psychologists Press (New York : Oxford University Press, 1986), 98.

[124]Duane P. Schultz, Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology, 3d ed. (New York: Macmillan Publishing Co., Inc.,1982), 314.

[125]พงศ์ หรดาล, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (กรุงเทพฯ: คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร,2540), 43.

[126]ธีราลักษณ์ ฉิมพาลี, “ ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), 40.

มูสส์ (Moos) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) หมายถึง ความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ ได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือการที่บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ อาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคคลมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับตัวบุคคล

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรม เพื่อให้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงานเมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิคและเป็นงานเฉพาะอย่างมากยิ่งขึ้น

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อมีปัญหาและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาอาจกระตุ้นให้ได้แสดงความรู้สึก

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น สามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสรีโดยที่สามารถแสดงความโกรธต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์การ (Order and Organization) คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การสร้างความเชื่อถือให้บุคคลฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือรูปแบบการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา[127]

เชาทซ์ (Schultz) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ได้แก่ สถานที่ตั้งที่ทำงาน ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นต้น

---

[127]Rudolf H. Moos, Work Environment Scale : Manual Consulting Psychologists Press (New York : Oxford University Press, 1986), 98-100.

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Conditions) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติจริง การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างงาน เพื่อประสิทธิผลของงานที่สูงขึ้น การแบ่งชั่วโมงในการทำงาน การทำงานแบบยืดหยุ่น เป็นต้น

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อบุคคล เช่น งานที่สร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับบุคคล งานที่ออกแบบให้ง่ายไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถทำ เป็นต้น[128]

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิต มีความสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนั้นการดำเนินงานขององค์การเพื่อการบรรลุเป้าหมายและส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์การ ในการจัดปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับงานให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเพื่อการตอบแทนงานและองค์การโดยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ในการกำหนดขอบข่ายการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามรายละเอียดดังนี้

3.1 ลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผู้สนใจศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่า และเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเทและเกิดความรู้สึกอยากทำงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบประกอบด้วย ลักษณะงานที่มีความท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น[129]

---

[128]Duane P. Schultz, Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology, 3d ed. (New York: Macmillan Publishing Co., Inc.,1982), 314-316.

[129]ดวงพร พรวิทยา, “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540), 34.

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีนักวิชาการให้ความสนใจ เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะงานไว้เป็นจำนวนมาก แต่ทั้งนี้จากการศึกษาของ ดายน์ เกรแฮม และเดนิส (Dyne, Graham, and Dienesch) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ลักษณะของงาน (Job characteristics) ที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และให้อิสระในการทำงาน (autonomy) จะทำให้บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจทางบวก ทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่สร้างสรรค์ ดังนั้น การมีอิสระในงานและลดการควบคุมที่เหมาะสม มีอิทธิพลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[130] และผลการศึกษาของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al.) และ คาร์โดนาและคณะ (Cardona et al.) พบว่า ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (task feedback) และงานที่เป็นอิสระ (task autonomy) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความยึดมั่นผูกพันเป็นอิทธิพลคั่นกลาง นอกจากนี้เพียร์และกรีเจอร์เซน (Pearce and Gregersen) พบว่า งานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก (task interdependence) จะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อกลุ่มงานและองค์การ เป็นแรงจูงใจให้สมาชิกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[131] ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristic Model)

พัฒนาขึ้นโดย แฮคแมน และโอลแมน (Hackman & Oldhams) เป็นแนวคิดลักษณะงานที่แพร่หลายมากที่สุด และเป็นทฤษฎีที่แสดงแนวคิดไว้อย่างชัดเจนถึงผลกระทบของการออกแบบงานต่อความคิด ความรู้สึก แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดงานและการเปลี่ยนงาน โดยมีมิติของงาน 5 ประการคือ

---

[130]Lin V. Dyne., Jill W. Graham and Richard M. Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation,” Academy of Management Journal 37,4 (1994) : 765 – 802.

[131]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 110-116.

1.1 การใช้ทักษะที่หลากหลาย (skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย งานเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้ทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน

1.2 เอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง งานที่ระบุออกมาเป็นชิ้นงานได้ หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว บุคคลสามารถทำสำเร็จได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้น

1.3 ความสำคัญของงาน (task signification) หมายถึงงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลเกี่ยวข้องหรือต่อองค์การ

1.4 งานที่มีอิสระ (autonomy) หมายถึง บุคคลมีอิสระในงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถใช้วิจารณญาณ ความคิดเห็น ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

1.5 ได้รับข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (feedback) หมายถึง การที่บุคคลได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของตนเอง บุคคลรู้และเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ถึงประสิทธิภาพการทำงาน[132]

ซึ่งในมิติทั้ง 5 นั้นจะมีผลต่อสภาวะทางจิตใจ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยในมิติ การได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่ความสำคัญ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อตนเอง มิติความเป็นอิสระ (autonomy) ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในงาน ได้เป็นเจ้าของผลงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงานนั้นๆ และในมิติการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ จากสภาวะทางจิตใจดังกล่าวก่อให้เกิดผลต่อบุคคลและงานคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในที่สูงขึ้นในการทำงาน และความพึงพอใจในงานก็จะสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีการหยุดงานหรือออกจากงานที่ต่ำลง[133] ซึ่งสอดคล้องกับ ออร์แกนและคณะ (Organ, Podsakoff & Mackenzie) ที่กล่าวว่าลักษณะงาน ตามแนวคิดของแฮกแมนและโอลแฮม (Hackman & Oldham) ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับ (task feedback) ความอิสระในการปฏิบัติงาน (task autonomy) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) ความหลากหลายของงาน (task variety) และความสำคัญของงาน (task significance) จะเป็นรูปแบบที่ช่วยอธิบายเชิงทฤษฎีเพื่อสนับสนุน แนวคิดคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจากรายงานการวิเคราะห์งานวิจัย (meta – analysis) โดยพอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) พบว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับ (task feedback) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านความพึงพอใจในงานต่อทุกมิติของ

---

[132]Richard J. Hackman and Greg R. Oldham, Work Redesign (Canada : Addison -Wesley Publishing, 1980), 90.

[133]สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี (กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2549), 476.

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้จากการศึกษาของ คาร์โดนาและคณะ (Cardona et al.) ในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานด้านสุขภาพในโรงพยาบาลประเทศสเปน พบว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับ (task feedback) และความอิสระในการปฏิบัติงาน (task autonomy) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีความยึดมั่นผูกพันเป็นตัวแปรคั่นกลาง[134]

แนวคิดลักษณะงานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก (task interdependence)

เวกส์แมน (Wageman) กล่าวว่าการพึ่งพาช่วยเหลือกันเรื่องของงาน (task interdependence) เป็นการพึ่งพาช่วยเหลือกันด้านการแบ่งปันทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการทำงานส่วนที่ตนรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์ ด้วยการประสานกระบวนการทำงานที่แตกต่างเข้าด้วยกัน แบ่งปันความรู้ความสามารถ พึ่งพาช่วยเหลือกันในทีมงาน สมาชิกที่อิสระในการดำเนินงาน มีผลทำให้งานมีความสมบูรณ์สำเร็จตรงตามเวลา การพึ่งพาช่วยเหลือกันในการดำเนินงานมีหลายระดับ การแนะนำและการให้คำปรึกษาเรื่องงาน เรื่องวัสดุอุปกรณ์ให้กับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นผลให้เกิดการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบงานของสมาชิกเพิ่มขึ้น[135]

แคมเปียนและคณะ (Campion et al.) กล่าวถึง การพึ่งพาช่วยเหลือกันในเรื่องงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิกซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีลักษณะที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีการพึ่งพาสมาชิกคนอื่นเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ อาจเป็นการพึ่งพาช่วยเหลือกันข้ามทีมงานหลาย ๆ ทีม ทำให้งานดำเนินไปด้วยความสะดวกมากขึ้น มีการแบ่งปันทรัพยากร ทีมงานมีความมั่นคงแน่นอน และการพึ่งพาเป็นผลสืบเนื่องมาจากเรื่องเวลา การให้และการรับของสมาชิก รวมทั้งการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงาน[136]

---

[134] Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications, Inc., 2006), 109-116.

[135] Ruth Wageman, “Interdependence and Group Effectiveness,” Administrative Science Quartery 40,1 (1995) : 146.

[136] Medsker A. Campion, Gina J. Medsker, and Catherine A. Higgs, “Relation Between Work Group Characteristics and Effectiveness : Implication For Designing Effective Work Groups,” Personnel Psychology 46,4 (1993) : 823-850.

เพียร์ส และกรีเกอร์เซนส์ (Pearce and Gregersen) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ดูแลด้านสุขภาพ พบว่างานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก (task interdependence) จะช่วยเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

โดยสรุปลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะงานจะเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลอยากทำงาน รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่ามีความหมายและมีความสำคัญ ทำให้บุคคลทำงานเต็มความสามารถและศักยภาพของบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรมตามเหตุผลของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (task feedback) และความอิสระในการปฏิบัติงาน (task autonomy) ซึ่งหมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกได้รับผิดชอบในงาน เป็นเจ้าของผลงาน และภาคภูมิใจในงาน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับที่ทำให้ได้รับรู้ความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิดของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และ 2) งานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันของสมาชิก ซึ่งหมายถึง ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการแบ่งปันทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความสามารถในการทำงาน การแนะนำและการให้คำปรึกษาซึ่งมีผลทำให้งานมีความสมบูรณ์สำเร็จตรงตามเวลา เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบงานของสมาชิกเพิ่มขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ & Konovsky) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องาน (การประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทน) และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน (เช่น หงุดหงิดกระตือรือร้น หรือภาคภูมิใจ) ในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 369 คน พบว่าความคิดต่องาน ทั้งการประเมินเกี่ยวกับงานและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่หากควบคุมตัวแปรด้านความคิดต่องานแล้ว จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอารมณ์ ความรู้สึกต่องาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[137]

---

[137]Dennis W. Organ and Mary A. Konovsky, “Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior,” Journal of Applied Psychology 74,1 (1989) : 157-164.

เพียร์สและกรีเกอร์เซนส์ (Pearce and Gregersen) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์การ (extra-role behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์การ (prosocial behavior) โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่าการสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้น และยังพบว่าสภาวการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพาช่วยเหลือกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ และส่งผลถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[138]

3.2 การสนับสนุนจากองค์การ

การสนับสนุนขององค์การ มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของบลาว (Blau) ที่แบ่งการแลกเปลี่ยนออกเป็น 2 ประเภท คือการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (economic exchange) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) โดยที่การแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง การกระทำด้วยความสมัครใจ โดยมีแรงเสริมจากผลตอบแทนที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับหรือเคยได้รับผลตอบแทนตามภาระความผูกพัน (obligation) ของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยที่ภาระความผูกพันที่มีของฝ่ายรับไม่ได้มีความเฉพาะเจาะจง แต่ขึ้นกับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (norm of reciprocity) ที่มีอยู่ในใจของบุคคลในกลุ่ม เป็นความคิดที่กำหนดพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคล เช่น การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์การ การแสดงความเห็นอกเห็นใจ การให้ความร่วมมือกัน เป็นต้น ข้อแตกต่างของการแลกเปลี่ยน 2 ลักษณะนี้คือ การแลกเปลี่ยนทางสังคม จะไม่มีการระบุค่าของสื่อที่แลกเปลี่ยนอย่างชัดเจนตายตัวจากประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน แต่มีพันธะผูกพันทางสังคม (social obligation) ซึ่งไม่ได้กำหนดค่าและเงื่อนไขตายตัว เพราะการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีแนวโน้มทำให้เกิดความรู้สึกถึงพันธะผูกพันส่วนบุคคล บุญคุณและความไว้วางใจกัน ส่วนการแลก เปลี่ยนเชิงเศรษฐกิจ มีการระบุค่าของประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนชัดเจนเพื่อตอบแทน พันธะตอบแทนผูกพันทางสัญญาและกำหนดเงื่อนไขการตอบแทน[139]

---

[138] Jone L. Pearce and Hal B. Gregersen, “Task Interdependence and Extra role Behavior: A Test of the Mediating Effects of Felt Responsibility,” Journal of Applied Psychology 76 (December 1991) : 838.

[139] Robert Eisenberger and Robin Huntington, “Perceived Organizational Support,” Journal of Applied Psychology 71,3 (1986) : 500.

ความหมายการสนับสนุนจากองค์การ

ไอเซนเบอร์กเกอร์และฮันติงตัน (Eisenberger and Huntington) ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์การว่า คือความเชื่อของบุคคลต่อองค์การว่าให้คุณค่าในการทุ่มเทการทำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ของบุคคล โดยที่บุคคลจะพิจารณาความพร้อมขององค์การในการให้รางวัล ที่เป็นผลจากการทุ่มเทการทำงาน และเพื่อให้บรรลุความต้องการยกย่องและการยอมรับ นอกจากนี้ยังกล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จากการที่องค์การเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และตอบแทนองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะการปฏิบัติงานที่ดีนั้นเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดที่พนักงานนำมาใช้เพื่อตอบแทนองค์การของตน[140]

ยูนและทิวย์ (Yoon & Thye) ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์การว่า คือระดับที่องค์การ ผู้บริหาร แสดงความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพนักงาน[141]

จอร์สและโจนส์ (George &Jones) ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์การว่าคือระดับที่องค์การให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของสมาชิก รับฟังข้อร้องเรียนของสมาชิก พยายามให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกต้องการ หรือมีปัญหาและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อสมาชิก[142]

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการให้มีส่วนร่วมต่าง ๆ การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและงาน การดูแลห่วงใยเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และสภาพการทำงาน การมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในงาน การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าผลงานและการได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

---

[140]เรื่องเดียวกัน ,500-507.

[141]Jeongkoo Yoon and Shane R Thye, "Supervisor Support in the Workplace : Legitimacy and Positive Affectivity," Journal of Social Psychology 140 (2000), 295–316.

[142]Jennifer M George and Gareth R. Jones, Organizational Behavior, 3rd ed. (Upper Saddle River, NJ. : Pearson/Prentice Hall, 2005), 109.

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การ เกิดจากการที่พนักงานมององค์การว่าเป็นเสมือนบุคคล การกระทำต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยตัวแทนขององค์การมักถูกมองว่า เป็นการกระทำด้วยความตั้งใจขององค์การ มากกว่าการสันนิษฐานว่าเป็นการกระทำโดยตัวแทนขององค์การเอง การมองว่าองค์การเป็นเสมือนบุคคลนั้น พิจารณาจากกฎระเบียบขององค์การ ศีลธรรม และนโยบายทางการเงิน โดยการกระทำของตัวแทนจากนโยบายกฎระเบียบ บรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์การ และกำหนดพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ด้วยอำนาจที่อยู่เหนือพนักงานของตัวแทนองค์การ ซึ่งมุมมองของพนักงานต่อนายจ้างที่เป็นความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนนี้สร้างให้เกิดการสันนิษฐานว่า องค์การเป็นเสมือนบุคคลหนึ่งที่แสดงออกถึงข้อกำหนด กฎหมาย หลักความประพฤติและการเงิน ผ่านทางตัวแทนขององค์การ ซึ่งพนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนขององค์การว่า เป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์การว่ามีลักษณะอย่างไร

โรชด์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger) กล่าวว่าการสนับสนุนจากองค์การ เป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ โดยกล่าวถึงกระบวนการทางจิตใจซึ่งเป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ดังนี้

1. จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน (Reciprocity Norm) จะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทนที่จะห่วงใยเกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์การ และช่วยเหลือให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. การห่วงใย การให้ การยอมรับ และการเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์การจะสนองความต้องการด้านอารมณ์ ทำให้พนักงานเข้าร่วมการเป็นสมาชิกองค์การและมีบทบาททางสังคม

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จะส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่าองค์การตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน[143]

สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม สรุปแนวคิดของการสนับสนุนจากองค์การว่า เป็นการพัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนองซึ่งเป็นการให้รางวัลจากผู้อื่น บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน จากการให้รางวัลซึ่งแต่ละคนมีให้กัน เช่น ความรัก ความเคารพนับถือ การยกย่องชมเชย จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงค่านิยมที่องค์การมีให้และการดูแลความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจากการที่องค์การเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล ให้โอกาสในการพัฒนา ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การ มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานว่าตนเองมีค่าต่อองค์การ ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจ และตอบแทนองค์การด้วยการมี

---

[143]Robert Eisenberger and Robin Huntington, “Perceived Organizational Support,” Journal of Applied Psychology 71,3 (1986) : 506.

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการเพิ่มผลการดำเนินงาน มีความชื่นชอบในงานขององค์การนอกเหนือจากงานประจำ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานสำหรับองค์การ เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวคิดในการศึกษาการสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ตามการรับรู้ในการให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานในรูปแบบการให้สวัสดิการ การสนับสนุนด้านทรัพยากร และค่านิยมขององค์การที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือและเอาใจใส่ ที่มีต่อองค์การ[144]

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสนับสนุนจากองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่รับรู้ว่าองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่นการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนา การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และการที่องค์การเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์การ จึงเลือกที่จะตอบแทนองค์การ ด้วยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดความทุ่มเททำงาน เพื่อองค์การทั้งแรงกายและแรงใจ โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมิทธ์และคณะ (Smith et al.) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาพนักงานธนาคาร จำนวน 422 คน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ พนักงานที่มีภูมิลำเนาในเมืองเล็ก มีความช่วยเหลือกันมากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลักษณะหนึ่ง ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมเช่นเดียวกัน เป็นการตอบแทนเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม[145]

---

[144]สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม, “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), 37-38.

[145]Ann C. Smith, Dennis W. Organ, and Jabet P. Near, “Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents,” Journal of Applied Psychology 68,4 (1983) : 653-663.

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger) ศึกษาบทบาทของการตอบแทนกันและกันของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานไปรษณีย์ จำนวน 400 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความรู้สึกเป็นภาระผูกพันในความเอาใจใส่เกี่ยวกับการที่องค์การให้สวัสดิการ และจะให้ความช่วยเหลือแก่องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05[146]

เวย์นี ชอว์ และไลดิน (Wayne, Shore and Liden) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยนำและผลลัพธ์ของการสนับสนุนทางสังคม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงาน 1,413 คน และผู้บริหาร 505 คน พบว่า การที่องค์การจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานเป็นการสื่อการกระทำที่ไตร่ตรองว่าเป็นการลงทุนในพนักงาน ทำให้เพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการได้รับการพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01[147]

จันทร์พา ทัดภูธร ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีผลต่อการตอบแทนของลูกจ้างกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคมและด้านสภาพการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานและสถานที่ทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและสัมฤทธิ์ผล พบว่า การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของลูกจ้างส่งผลทางตรงต่อการผูกมัดตนเองกับองค์การ[148]

---

[146]Robert Eisenberger et al., “Reciprocation of Perceived Organizational Support,” Journal of Applied Psychology 86,1 (2001) : 42-51.

[147]Sandy J. Wayne, Lynn M. Shore and Robert C. Liden, “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange : A Social Exchange Perspective,” Academy of Management Journal 40,1 (1997) : 82-111.

[148]จันทร์พา ทัดภูธร, “การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีผลต่อการตอบแทนของลูกจ้างกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), บทคัดย่อ.

3.3 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เพราะบุคคลไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง แต่การทำงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุม โครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การต่างๆ ที่บุคคลอาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่มีต่อสิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ดังที่ สเตียร์ (Steers) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้น[149] และวรรณภา ประทุมโทนที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นกลุ่มของลักษณะที่อธิบายถึงองค์การ บอกถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การนั้น[150]

ความหมายบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำ ว่า "บรรยากาศองค์การ" ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

ฮัลปินและครอฟ (Halpin and croft) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึงบรรยากาศของการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ซึ่งวัดได้จากการสอบถามทัศนะหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานด้วยกัน และพฤติกรรม ของผู้บริหารองค์การที่ปฏิบัติงานร่วมกัน[151]

กิลเมอร์ (Gilmer) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การคือลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การรวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การ[152]

---

[149]Richard M Steers, Organizational effectiveness : A behavioral view (California : Goodyear Publishing Company,1977),101.

[150]วรรณภา ประทุมโทน, “บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2545), 200.

[151] Andrew W. Halpin and Don B. Croft, Theory and Research in Administration (New York : Mc Millan Company,1966), 150-151.

[152]B von Haller Gilmer, Industrial and Organizational Psychology. 3nd ed. (New York : McGraw-Hill Inc.,1971), 365.

กิบสัน, อีแวนซีวิช และดอนแนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การไว้ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด[153]

สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter) กล่าวว่า ลักษณะบรรยากาศขององค์การ เป็นเพียงภาพที่มององค์การจากสายตาของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งอาจจะไม่ใช่หรือใช่ภาพที่แท้จริงขององค์การก็ได้ แต่บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ตลอดจนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่จะส่งผลกระทบด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน[154]

นอกจากนี้ บอล ทริวิโน และเจอาร์ (Ball, Trevino and JR.) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศของการทำงาน โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ[155]

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การคือ คุณลักษณะขององค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งคุณลักษณะนี้จะมีความเฉพาะเจาะจงในแต่ละองค์การ ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การนั้นๆ และประสิทธิภาพขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่ความซับซ้อน เกี่ยวข้องกับการรับรู้และความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ นักการศึกษาได้นำแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การมาศึกษา โดยมีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

---

[153]James L. Gibson, John M. Ivancevich and James Jr. Donnelly, Organization : Behavior, Structure, Process, 7th ed. (Boston : Richard D. Irwin, Inc., 1991), 744.

[154]Richard M. Steer and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior, 3rd ed. (New York : McGraw-Hill., 1983) ,365.

[155]Gall A. Ball, Henry P. Sims Jr., and Linda K. Trevino, “Just and Unjust Punishment : Influences on Subordinate Performance and Citizenship,” Academy of Management Journal 37,2 (1994) : 299-322.

ไลเคิร์ทและไลเคิร์ท (Likert & Likert) กล่าวถึงองค์ประกอบบรรยากาศในองค์การไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (communication) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การเนื่องจากผู้นำมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision-making practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจงานในทุกระดับและมีข่าวสารที่เพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อบุคคลใดแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (concern for persons) หมายถึง องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (influence on department) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีและการจงรักภักดีต่อกันระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเชื่อฟังและไม่รู้สึกต่อต้านการบริหารงานขององค์การ

5. เทคนิคและวิทยาการใช้ในองค์การ (technological adequacy) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การ มีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้รับการจัดการอย่างดี

6. แรงจูงใจ (motivation) บรรยากาศที่ดีจะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่าง และความขัดแย้งในองค์การ องค์การพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างหนัก เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน[156]

โนว์เลส (Knowles) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์การเป็น 5 ประการ ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (policy framework for the HRD program) โดยองค์การควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์การ

2. ปรัชญาการจัดการ (management philosophy) เป็นการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในองค์การ

3. โครงสร้างองค์การ (Structure of organization) โดยมีการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางไม่กระจายอำนาจ

4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (financial policy) โดยการจัดสรรงบประมาณการพัฒนากำลังคนในองค์การอย่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและคุณค่าตามมา

---

[156] Rensis Likert, New Patterns of Management (New York : McGraw-Hill, 1961), 40.

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (reward system) ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อให้คนต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง[157]

James and Jones ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

1. คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ หน้าที่ขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

2. โครงสร้าง ได้แก่ ขนาดองค์การ อำนาจการตัดสินใจในองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ความมั่นคง มาตรฐานและการบริหารงานขององค์การ

3. การดำเนินงานขององค์การ ประกอบด้วย ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคล ลักษณะการตัดสินใจ

4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การคมนาคม และความปลอดภัย

5. ค่านิยมและพฤติกรรมบุคคลในการทำงาน ค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีในการปฏิบัติงาน สภาพการดำเนินงานและพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน

Redding (อ้างถึงใน ปิยอัปสร, 2545 : 37) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การให้การสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ขององค์การด้วย

3. ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ระดับของความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่องานการบริหารขององค์การ

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง องค์การมุ่งเน้นให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางเอาไว้

นอกจากนี้เบญจวรรณ ศรีโยธิน และคณะ ได้ศึกษาตัวแปรลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดการประเมินบรรยากาศองค์การของกองการพยาบาล จำแนกองค์ประกอบเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน ความพึงพอใจใน

---

[157]Knowles S. Malcolm, “Human Resources Development in OD,” Public Administration Review 34 (1979) : 239.

งาน ความอบอุ่น/สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และความภักดีต่อองค์การ[158] และสุพิศ ประสพศิลป์ พบว่า วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด[159] และเออร์วีน (Irvine) ที่ได้ศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาล 4 แห่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้การทำงานเป็นทีมที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง[160]

จากแนวคิดบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสามารถสรุปขอบเขตของแนวคิดปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบายและการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้งในองค์การ การรับรู้เกี่ยวกับการตอบแทนการปฏิบัติงาน โดยมีความยุติธรรมและอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากองค์การ และค่านิยมในการทำงานตามแนวทางจรรยาบรรณวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรนภา พันธ์สุวรรณกิจ ได้ศึกษาสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างลักษณะบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอล ของลักษณะบรรยากาศองค์การแต่ละด้านที่ส่งผลซึ่งกันและกัน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทอาร์มสตรองรับเบอร์แอนด์เคมีคัลโปรดักส์ จำกัด จำนวน 354 คน พบว่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรอิสระของลักษณะบรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงพนักงาน อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ความพร้อมของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และแรงจูงใจ กับชุดตัวแปรตามพฤติกรรมการเป็น

---

[158]เบญจวรรณ ศรีโยธินและคณะ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” (รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี, 2550), 45.

[159]สุพิศ ประสพศิลป์, “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), 171.

[160]Diane M. Irvine et al. “The behavior outcomes of quality improvement team :The role of team success and team identification” Health services management Reasearch 13 (2) :78-89 [CD-ROM], 2000. Abstract from : Silver Platter file: item : 0951-4848.

สมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงผู้อื่น การมีน้ำใจนักกีฬา การให้ความร่วมมือและความสำนึกในหน้าที่ พบว่าชุดที่ 1 และชุดที่ 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และน้ำหนักความสำคัญคาโนนิคอลส่งผลซึ่งกันและกันเพียง 2 ชุด เท่านั้น[161]

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล ได้ศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าบรรยากาศองค์การส่งอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยศึกษาบรรยากาศองค์การใน 8 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานงานและความหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเสี่ยงของงาน[162]

3.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มาจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (quality of life) กล่าวคือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่เป็นสุข และมีชีวิตที่มีคุณค่าหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง[163]

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางของบุคคล สภาพตัว

---

[161]ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ, “การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างลักษณะบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท อาร์ม สตรองรับเบอร์ แอนด์ เคมีโปรดักส์ จำกัด” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548), 85.

[162]สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), 120.

[163]Lance E. Davis, “Enhancing Qualify of Working Life : Developments in the United States,” International Labour Review 116,1 (July-August 1977) : 53.

บุคคลหรือสังคมองค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จ วัดจากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม[164]

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumings) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น[165]

กามิและลาร์สัน (Fukami and Larson) กล่าวว่า บุคคลที่ไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้นั้น สามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ และเมื่อปฏิบัติงานด้วยความเครียดก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา[166]

วรมน เดชเมธาวีพงศ์ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการที่องค์การได้ใช้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงาน การที่ผู้บริหารองค์การให้การดูแลเอาใจใส่ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างทัศนคติในทางบวกในการทำงานให้เกิดขึ้น เป็นภาระผูกพันและตอบแทนองค์การด้วยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานพัฒนาคุณภาพบริการให้มีคุณภาพ ตลอดจนแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เข้ามารับบริการ รวมถึงการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพงานบริการ แม้ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เคร่งเครียด ด้วยธรรมชาติของวิชาชีพการพยาบาลและสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปก็ตาม[167]

---

[164]Richard E. Walton, “Quality of Working Life : What is it?,” Sloan Management Review 15 (September 1973) : 11.

[165]Edgar F. Huse and Thomas G. Cummings, Organization Development and Change, 3rd ed. (Minnesota : West Publishing, 1985), 198-200.

[166]Cynthia V. Fukami and Erik W. Larson, “Commitment to Company and Union : Parallel Models,” Journal of Applied Psychology 69,3 (1984) : 367-371.

[167]วรมน เดชเมธาวีพงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), 60.

สุนทรา โตบัว และ อารีย์ แสงรัศมี ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในเรื่องต่างๆ ที่เป็นข้อบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการบูรณาการทางสังคม[168]

จากความหมายตามแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน วัดได้จากลักษณะงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถและสร้างสรรค์สังคม มีธรรมนูญในองค์การโดยมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมและเสมอภาค ได้รับผลตอบแทนที่พอเพียง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และมีความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกความต้องการแตกต่างกันไป จึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์การตัดสิน เมื่อบุคคลใดมีชีวิตการทำงานที่มีลักษณะตามตัวบ่งชี้ จะเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

วอลตัน (Walton) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและมีความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและลักษณะงานจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (development of human capacities) งานที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้และการเพิ่มความสามารถของตนเอง ให้

---

[168]สุนทรา โตบัว และ อารีย์ แสงรัศมี, “องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” (รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2549), 4-5.

ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีโอกาสความสำเร็จในองค์การหรือในสายงานอาชีพ มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (growth and security) เป็นการให้ความสำคัญกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แก้ไขปัญหาโดยตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration) เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism) การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (the total life space) บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ[169]

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cumings) เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการคือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) การได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพ (development of human capacities) การได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

---

[169]Richard E. Walton, “Quality of Working Life : What is it?,” Sloan Management Review 15 (September, 1973) : 12-16.

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (organizational pride) ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม[170]

สุนทรา โตบัว และ อารีย์ แสงรัศมี กล่าวว่า องค์การที่ให้ความสำคัญ และทำให้บุคคลรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แสดงว่าองค์การสามารถตอบสนองสิ่งที่คาดหวังได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีพฤติกรรมปฏิบัติในทางที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทำให้ประสิทธิผลขององค์การในแง่ของขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น โดยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่าคุณภาพชีวิตของอาจารย์ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและสร้างสรรค์สังคม ธรรมนูญในองค์การ สภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนในการทำงาน ผลตอบแทนที่เพียงพอ ความสมดุลของชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และความสะดวกในการเดินทางและติดต่อสื่อสาร[171]

---

[170]Edgar F. Huse and Thomas G. Cummings, Organization Development and Change, 3rd ed. (Minnesota : West Publishing, 1985), 198-200.

[171]สุนทรา โตบัว และ อารีย์ แสงรัศมี, “องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” (รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2549), 60.

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกความต้องการแตกต่างกันไป องค์การที่ให้ความสำคัญ และสามารถทำให้บุคคลรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แสดงว่าองค์การสามารถตอบสนองสิ่งที่คาดหวังได้ ส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยบุคคลจะรู้สึกเป็นภาระผูกพันตอบแทนด้วยการมุ่งมั่นทำงาน มีพฤติกรรมปฏิบัติงานในทางที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนลดอัตราการขาดงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คามาราตา (Camarata) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยทำการศึกษากับพนักงานและหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล 6 แห่ง จากการศึกษาพบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน มีความสำคัญในการพัฒนาความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์การ และการสนองตอบความต้องการของพนักงานภายในองค์การ ในการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์การสามารถพัฒนาทางเลือกต่างๆ เพื่อสนองตอบความต้องการทั้งภายในและภายนอกของพนักงานได้[172]

วรมน เดชเมธาวีพงศ์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึด

---

[172]Martin R. M. Camarata., An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Service Quality. [CD-ROM], 1997. Dissertation Abstracts Item : 9817706.

มั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 19[173]

อรอนงค์ วิเศษนคร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต พบว่า พนักงานปฏิบัติการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านพฤติกรรมสุภาพอ่อนน้อมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ และด้านอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 26.80[174]

3.5 ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไป บุคคลเดียวกันอาจมีค่านิยมหลายๆ อย่าง เราสามารถจัดให้เป็นระบบโดยการเข้ากลุ่มกัน สร้างแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและจัดระบบค่านิยม เป็นการเรียงลำดับโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมนั้น ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดปรัชญาของการทำงาน หรือเป้าหมายของการทำงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงลักษณะค่านิยมที่ยึดถือโดยมีพฤติกรรมแสดงตามมา ซึ่งการปฏิบัติที่สังเกตจากพฤติกรรมภายนอกในสถานการณ์หนึ่งบางครั้งเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ได้ สอดคล้อง กับ สิริอร วิชชาวุธ ที่กล่าวว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมการทำงาน ขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานของบุคคลนั้น เพราะค่านิยมในการทำงานคือ ความเชื่อมั่นที่บุคคลคาดหวังว่าจะ

---

[173]วรมน เดชเมธาวีพงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), บทคัดย่อ.

[174]อรอนงค์ วิเศษนคร, “ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), บทคัดย่อ.

ได้รับจากการทำงาน และเป็นแนวทางการกำหนดความประพฤติปฏิบัติในการทำงาน และการปฏิบัติต่อองค์การ[175]

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมเป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา พฤติกรรมของบุคคลจึงอยู่ที่ค่านิยมที่เขายึดถือด้วยส่วนหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าถ้าบุคคลได้ยึดถือว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่ดีงาม การปฏิบัติตามค่านิยมนั้นก็เกิดขึ้น ได้มีผู้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมไว้มากมายดังนี้

ดูเบอร์แมนและฮาร์ทเจน (Duberman & Hartjen) กล่าวถึงค่านิยมว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่น่าปรารถนา มีคุณค่า มีความน่าดึงดูดใจ เป็นสิ่งที่ดีหรือเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจ ซึ่งค่านิยมนี้จะทำให้มองเห็นทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลได้ชัดเจนขึ้น[176]

สิริอร วิชชาวุธ ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน คือความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงาน เกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับจากงาน และเป็นวิถีทางที่กำหนดการประพฤติปฏิบัติตัวของเขา ว่าเขาควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร และเขาควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวิถีทางของการกระทำว่าอะไรควรทำหรืออะไรไม่ควรทำ ซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน[177]

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลหรือสังคมเห็นสมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติ มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นวิถีทางที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

ลักษณะของค่านิยม

ค่านิยมเป็นความสำคัญที่บุคคลให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสิ่งนั้นมีคุณค่าพร้อมที่จะปฏิบัติตามความเชื่อนั้น ค่านิยมของแต่ละคนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับ ประสบการณ์ของแต่ละคนแตกต่างกัน ค่านิยมที่ยึดถือจึงแตกต่างกันไป แม้จะอยู่ในสังคมเดียวกัน แต่ค่านิยมมี

---

[175]สิริอร วิชชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), 79.

[176]Lucile Duberman, and Clayton A. Hartjen, Sociology (Illionois : Scott, Foresman, and Company, 1979), 42.

[177] สิริอร วิชชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), 189.

การเลียนแบบ เราจึงเห็นว่าบางคนมีค่านิยมที่คล้อยตามคนอื่น โดยเฉพาะบุคคลที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความศรัทธาของเขา นอกจากนี้ค่านิยมมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงไปตามวุฒิภาวะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ฮอฟสเตด (Hofsted) ทำการศึกษาค่านิยมทางวัฒนธรรม ที่สะท้อนให้เห็นวิถีทางของพฤติกรรมของพนักงาน ผลการศึกษาแบ่งลักษณะค่านิยมทางวัฒนธรรมที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็นวิธีทางของพฤติกรรมของพนักงานในบริษัทออกเป็น 4 มิติคือ

1. มิติในเรื่องอำนาจ (power distance) หมายถึงบุคคลมองความแตกต่างของสถานภาพไม่เท่ากัน ในสังคมที่มีความแตกต่างทางอำนาจสูง (high power distance) ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนมีความเหนือกว่าพนักงานมาก จะมีพฤติกรรมการแสดงออกหรือการวางตัวที่ให้เห็นว่ายิ่งใหญ่กว่าผู้อื่น พนักงานก็จะรู้สึกว่าต้องแสดงพฤติกรรมที่ด้อยกว่า ผู้ที่ได้คะแนนสูงในมิตินี้ จะมีความกลัวที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยกับผู้บริหารของตน และมีการรับรู้ว่าผู้บริหารของตนเป็นเผด็จการ เป็นต้น

2. มิติความแตกต่างในเรื่องความเป็นส่วนตัว (individualism / collectivism) บุคคลแต่ละสังคมจะมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ขึ้นต่อสังคมไม่เท่ากัน สังคมที่บุคคลไม่ค่อยคำนึงถึงสังคมหรือความรู้สึกคนรอบข้าง ยึดถือสิทธิตามกฎหมายเป็นแนวทางที่ถูกต้อง (individualism) ในขณะที่บุคคลที่คำนึงถึงสังคม (collectivism) จะคำนึงถึงความรู้สึกของกลุ่มมากกว่าคำนึงถึงสิทธิตามกฎหมายด้านเดียว ผู้ที่ได้คะแนนสูงใน individualism จะมีพฤติกรรมที่เน้นเป้าหมายการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความอิสระการทำงานตามแนวทางของตนเอง การได้มีเวลาในชีวิตส่วนตัวอย่างพอเพียงและการได้ทำงานที่ท้าทาย

3. มิติของการแบ่งชายหญิง (masculine/feminine) สังคมที่มีความเสมอภาคสูง (feminine) หญิงและชายจะมีสิทธิเท่าเทียมกันแม้แต่เรื่องการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร แต่ในสังคมที่หญิงและชายมีความแตกต่างกัน (masculine) หญิงจะต้องอยู่ในตำแหน่งหรือความก้าวหน้าที่เป็นรองชาย ผู้ที่ได้คะแนนสูงใน masculinity จะสะท้อนถึงการได้รับค่าจ้าง การได้รับความสำคัญ การได้รับการก้าวหน้า และความท้าทายในการทำงานของตน

4. มิติในเรื่องของการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (uncertainty avoidance) หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความไม่แน่นอนในอนาคต และพยายามหลีกเลี่ยงความเสี่ยงเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ถ้ามีลักษณะหลีกเลี่ยงสูง (high uncertainty avoidance) บุคคลจะต้องการองค์การที่มีโครงสร้างมั่นคง ผู้ที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้สะท้อนถึงพฤติกรรมความเครียดในงาน ความเชื่อว่าต้องรักษากฎเกณฑ์ขององค์การ และความคาดหวังที่จะได้ทำงานในองค์การต่อไป[178]

---

[178]Geert Hofsted, Culture's Consequences, Iinternational Differences in Work-Related Values (California : Sage Publications, 1984), 217.

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ได้จำแนกค่านิยมโดยยึดวิชาชีพ (profession) เป็นหลักสำคัญออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมพื้นฐาน เป็นค่านิยมที่ทุกคนในสังคมนั้นๆ ต้องยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเจริญมั่นคง สังคมได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เคารพกฎหมาย มีมารยาทดีต่อกัน ไม่เบียดเบียนกันด้วยคำพูดหรือการกระทำ ค่านิยมประเภทนี้ ประกอบด้วย ศีลธรรม คุณธรรม ธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และกฎหมายต่าง ๆ สำหรับปกครองบ้านเมือง

2. ค่านิยมวิชาชีพ คือ ค่านิยมที่บุคคลในอาชีพหรือวิชาชีพนั้น จะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานวิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้า สังคมให้ความศรัทธาเลื่อมใส ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงาน ก็ได้รับการพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ค่านิยมประเภทนี้ประกอบด้วย อุดมการณ์ประจำวิชาชีพของตน วินัยประจำวิชาวิชาชีพ มารยาททางวิชาชีพ และพระราชบัญญัติวิชาชีพ[179]

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่าค่านิยมเป็นความสำคัญที่บุคคลให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ค่านิยมของแต่ละคนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับประสบการณ์ของแต่ละคนแตกต่างกัน ค่านิยมที่ยึดถือจึงแตกต่างกันไป ค่านิยมการทำงานของแต่ละบุคคลก็ย่อมแตกต่างกันไป บุคคลเดียวกันอาจมีค่านิยมหลายๆ อย่าง แต่เราสามารถจัดให้เป็นระบบโดยการเข้ากลุ่มกัน สร้างแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและจัดระบบค่านิยม ค่านิยมเป็นแรงผลักดันอันหนึ่ง ที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมา พฤติกรรมของบุคคลจึงอยู่ที่ค่านิยมที่เขายึดถือด้วยส่วนหนึ่ง ทั้งนี้เพราะถ้าบุคคลได้ยึดถือว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่ดีงาม การปฏิบัติตามค่านิยมนั้นก็เกิดขึ้น ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ต่างกันจะสะท้อนให้เห็นวิถีทางของพฤติกรรมของพนักงานได้แตกต่างกัน ดังนั้นแนวทางในการศึกษาค่านิยมในการทำงาน ควรเป็นไปตามลักษณะของค่านิยมวิชาชีพนั้นๆ ที่มีเหมาะสมตามวัฒนธรรมและบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพ ภายใต้ขอบเขตของการกระทำตามกฎหมายและตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละวิชาชีพ ยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเจริญ ก้าวหน้า และสร้างความศรัทธาเลื่อมใสให้แก่วิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ

---

[179]พัชรา ทิพยทัศน์, ชุดบทเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจ เรื่อง ค่านิยม [Online], accessed 30 December 2008. Available from http:///br.ac.th/E-learning/lesson4_3.html

สอดคล้องกับ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล ที่กล่าวว่าแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของครูหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยแนวทางหนึ่งคือ การมีแบบแผนพฤติกรรม และมาตรฐานวิชาชีพครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีแบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพของอาจารย์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ทั้งในบทบาทเชิงวิชาชีพและบทบาทที่ส่งเสริมวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นค่านิยมในการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ หรือเป็นเกณฑ์ที่มีคุณค่าต่อการตัดสินความถูกผิด เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังเป็นค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์และมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมการทำงานนี้ให้อาจารย์ยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติงาน[180]

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฮอฟเดต (Hofsted) ได้ศึกษาค่านิยมของพนักงานบริษัทไอบีเอ็ม ซึ่งทำงานใน 40 ประเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มีค่านิยมเด่นชัด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มี 2 มิติ คือ ความเป็นปัจเจกบุคคล ทำงานอย่างมีอิสระและรูปแบบการทำงานเป็นทีม ด้านการใช้อำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านลักษณะความเป็นเพศ โดยมี 2 มิติ คือ ความเป็นเพศชาย เป็นการทำงานแบบกระตือรือร้น เน้นการแข่งขัน และลักษณะเป็นเพศหญิง เป็นการทำงานแบบชอบเป็นผู้ตาม มีความเป็นลูกน้องสูง ชอบปฏิบัติตามคำสั่ง[181]

เชน (Chen) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษาในไต้หวัน กลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษาในไต้หวัน 612 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมในการสอน ผลการศึกษาพบว่าครูที่มี

---

[180]สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549), 41

[181]Hofsted, Geert, Culture’s Consequences, Iinternational Differences in Work-Related Values (California : Sage Publications, 1984), 95.

ค่านิยมในการทำงานในระดับสูงจะมีพฤติกรรมในการสอนในระดับสูง และค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน[182]

วัชรี อยู่เจริญ ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่า บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าตัวแปรค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยราม คำแหง ได้ดีที่สุดร้อยละ 42.5[183]

วัชรินทร์ หนูสมตน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน รวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พบว่า ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 สงขลา[184]

---

[182]Mien - Cheng Chen, “Work Values and Aesthetic Teaching of Elementary School Teachers in Taiwan,” Journal of Education and Psychology 18 (September 1995) : 139-164.

[183]วัชรีย์ อยู่เจริญ, “การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546), 4-5.

[184]วัชรินทร์ หนูสมตน, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา)” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547), 4-5.

แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

เมื่อคนแต่ละคนเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์การ ก็จะเกิดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ทำให้คนจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันภายใต้ความแตกต่างของสภาพสังคม สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมแต่ละองค์การ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลจึงเป็นอิทธิพลที่จะสร้างให้สังคมสงบสุขหรือก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ได้ องค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่จะเข้ามาและคงอยู่ในระบบขององค์การอย่างต่อเนื่อง และบุคคลจะต้องมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นมาเองโดยอยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ จึงจะทำให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นองค์การย่อมต้องการบุคคลหรือพนักงานที่มีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา มีความผูกพันที่ดีงามจากจิตใจ มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ตั้งใจทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานให้สูงขึ้น อันจะมีประโยชน์ยิ่งสำหรับองค์การ สังคม และประเทศชาติ ที่จะพัฒนาไปสู่สังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีน้ำใจช่วยเหลือต่อบุคคลในองค์การ แม้จะมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra-role behavior) พฤติกรรมการช่วยเหลือสังคม (prosocial behavior)[185] ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior - OCB) พบว่ามีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ออร์แกน (Organ) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง

---

[185]Arthur P. Brief, and Stephan J. Motowidlo, “Prosocial Organizational Behaviors,” Academy of Management Review 11(1986) : 710, cited by Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 13.

กับการปฏิบัติงานโดยที่พนักงานมีอิสระในการกระทำ ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง[186]

เบทแมนและออร์แกน (Bateman & Organ) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีว่า เป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ที่สมาชิกในองค์การแสดง ทั้งในค่านิยมหรือความพอใจ แต่ไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลและไม่ได้เป็นบทบาทที่ถูกกำหนดไว้[187]

กรีนเบอร์กและบาร์รอน (Greenberg & Baron) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะ 3 ประการคือ 1) เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ต้องทำที่ระบุไว้ในใบพรรณนางาน 2) พฤติกรรมที่สมัครใจทำด้วยตนเองไม่มีใครบังคับ 3) ไม่จำเป็นต้องตอบแทนการทำงานโดยระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ[188]

รอบบินส์ (Robbins) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่อย่างเป็นทางการของบุคลากร ที่องค์การกำหนดให้ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง และบุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น การที่บุคลากรในองค์การปฏิบัติบทบาทนอกเหนือหน้าที่ จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้น[189]

จอร์สและจอนส์ (George and Jones) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนด แต่ช่วยให้องค์การอยู่รอดและประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ช่วยปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ให้คำแนะนำในการพัฒนาทักษะและความสามารถแก่เพื่อนร่วมงาน มีมิตรไมตรีกับผู้ร่วมงานในองค์การ[190]

---

[186]Dennis W. Organ, “A Restatement of the Satisfaction – Performance Hypothesis,” Journal of Management 14 (1988) : 547-558.

[187]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 12.

[188]Jerald Greenberg and Robert A. Baron, Behavior in Organizations, 7th ed. (United states : Prentice-Hall, Inc, 2000), 372.

[189]Stephen P. Robbins, Organizational Behavior, 9th ed. (New Jersey : Prentice- Hall, 2001), 21.

[190]Jennifer M. George and Gareth R. Jones, Understanding and Managing : Organizational Behavior , 2nd ed. (Massachusetts : Addison : Wesley,1999), 95.

กรีนเบอร์ก (Greenberg) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจปฏิบัติเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ก็มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ นอกจากนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วย[191]

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีผลต่อบุคคลทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไว้ดังนี้

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล กล่าวว่า จากการได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีผลต่อทั้งบุคคลและองค์การ โดยผลต่อบุคคลทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลได้รับการประเมินผลงานสูงสุดกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ รวมทั้งมีส่วนช่วยพัฒนาบุคคลในฐานะทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างยั่งยืน ในส่วนขององค์การจะช่วยทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์การมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน คนในองค์การมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน ซึ่งได้เสนอข้อสรุป ในฐานะผู้ศึกษาในด้านการบริหารการศึกษาว่า การสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้คณาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้องค์กรทางการศึกษามีประสิทธิผลในการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้ และได้

---

[191] Jerald Greenberg and Robert A. Baron, Managing Behavior in Organizations, 3rd ed. (New Jersey : Prentice Hall, 2002), 147-148.

เสนอรายละเอียดจากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการ ถึงผลลัพธ์หลักของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่ามี 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ในด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีต่อประสิทธิผลองค์การ เนื่องจาก เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพด้านการจัดการ ทำให้มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น สามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์การ สนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ[192]

พอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) ได้รวบรวมแนวความคิดนักวิชาการหลายท่าน และสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานองค์การสูงขึ้น เนื่องมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ลดความสูญเสียทรัพยากรบุคคลและบำรุงรักษาพนักงานในองค์การ
2. ให้อิสระกับพนักงานในการตั้งวัตถุประสงค์ในการผลิตได้มากขึ้น
3. ทำให้ผลิตภาพของผู้ร่วมงานหรือผลิตภาพทางการจัดการสูงขึ้น เนื่องจากเมื่อเกิดการช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการทำงาน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้เร็วขึ้น
4. เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในกิจกรรมที่ต้องร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

---

[192]สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน,” วารสารศึกษาศาสตร์ 16, 1 (มิถุนายน - ตุลาคม 2547) : 15-28.

5. ทำให้องค์การสามารถดึงดูดพนักงานและรักษาพนักงานที่ดีให้ทำงานอยู่ในองค์การได้มากขึ้น เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความดึงดูดใจในการทำงาน[193]

กันยา พีรพัฒนานันท์ กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการแสดงถึงการกระทำที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ จึงถูกมองว่าอาจช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เพราะ

1. ลดความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรที่หายากในงานบำรุงรักษา

2. ทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่หายาก ในงานที่มุ่งประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์เสริมสร้างผลผลิตของผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร

3. ใช้เป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของกิจกรรมความร่วมมือ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มทำงาน และสร้างความสามารถให้แก่องค์การ ในการดึงดูดและรักษาคนที่ดีที่สุดไว้โดยการเป็นสถานที่ที่น่าทำงาน[194]

นอกจากนี้ วนันดา หมวดเอียด ยังกล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะมีส่วนช่วยให้องค์การกับพนักงานปรับตัวเข้าหากันและปรับตัวเข้าสู่องค์การได้มากขึ้น ช่วยให้เกิดทั้งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การและส่วนบุคคล (organizational outcomes and individual outcomes) เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น บุคคลจะทำงานเต็มความสามารถ เพราะมีแรงจูงใจภายใน (internal motivation) ที่ดี เมื่อนั้นองค์การก็ย่อมมีผลิตภาพ (productivity) ที่ดีขึ้น พนักงานก็มีความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้นด้วย จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะช่วยให้ความต้องการขององค์การและพนักงาน มีความใกล้เคียงและก็ไปด้วยกันได้ดี ท้ายสุดก็จะเกิดผลดี (win win) แก่ทั้ง 2 ฝ่ายก็คือ ทั้งองค์การและสมาชิก[195]

---

[193]Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie, “Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : A Review and Suggest for Future Research,” Human Performance 10, 2 (1997) : 133-151.

[194]กันยา พีรพัฒนานันท์, “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), 19.

[195]วนันดา หมวดเอียด, “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550),19.

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยมีความเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลทั้งต่อบุคคลและต่อองค์การ ทำให้คนในองค์การมีการปรับตัวพึ่งพาอาศัยกันและกัน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การตามมา ซึ่งองค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา จำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยทำให้อาจารย์ผู้สอนเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้อาจารย์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความเต็มใจร่วมมือกับระบบขององค์การ เนื่องจากเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การต่อไป ดังนั้นการศึกษาวิจัย เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้ได้ตัวแปรที่เจาะลึกในเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีครอบคลุมในทุกด้านและสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของบริบทจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

นอกจากนี้การเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายๆ ด้าน ในลักษณะของการแบ่งตัวแปรทั้งหมดในข้อมูลชุดเดียวกันออกเป็น 2 ชุดในลักษณะของตัวแปรประกอบ เพื่อควบคุมตัวแปรอิสระที่อาจจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากมาย ตามลักษณะของการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จึงจะทำให้ผลการวิจัยรับกับสภาพที่แท้จริงของมนุษย์ ซึ่งการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในประเทศไทยยังไม่ปรากฏลักษณะการศึกษาวิจัยดังกล่าว และในส่วนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบพบว่า ยังไม่ปรากฏการศึกษาและวิจัยในประเด็นเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมาก่อน โดยผลงานวิจัยนี้ได้แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบริบทขององค์การอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและในบริบทของสังคมไทยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของที่ดีองค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีแนวความคิดเริ่มจาก เบทแมนและสมิทธ์ (Bateman & Smith) นักศึกษาระดับปริญญาเอกของ ดร. ออร์แกน (Dennis W. Organ) แห่งมหาวิทยาลัยอินเดียนนา (Indiana University) โดยการศึกษาในปี 1983 ต่อมาเบทแมน (Bateman & Organ) ได้ศึกษาโดยการทดสอบผลของพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อภาระงานที่มากเกิน โดยค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุและทำนายพฤติกรรม ทัศนคติหรือผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการประเมินของหัวหน้างานมีผลต่อพฤติกรรม

การทำงานและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดในการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (qualitative performance) ทำให้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และมีนักวิจัยนำไปเป็นแนวทางในการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตั้งแต่นั้นมา นอกจากนี้การศึกษาของสมิทธ์ (Smith, Organ, and Near) ที่สนใจศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของการศึกษาฮอร์ธอร์น (Hawthorne studies) โดยการสัมภาษณ์หัวหน้างานในโรงงาน เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่ลูกจ้างแสดงอย่างสม่ำเสมอและสร้างความพึงพอใจ โดยที่ลูกจ้างไม่ได้หวังผลตอบแทน ซึ่งผลจากการวิจัยทำให้สามารถแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เป็น 2 ประการคือ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) ซึ่งต่อมาในปัจจุบันนักวิจัยมักใช้คำว่า helping behavior 2) พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (generalize compliance) ซึ่งในปัจจุบันพบว่านักวิจัยมักใช้คำว่า conscientiousness[196]

ต่อมาออร์แกน (Organ) ได้รวบรวมแนวคิดนักการศึกษาที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีแนวคิดเริ่มจากพฤติกรรมการกระทำเพื่อสังคม (prosocial behaviors) และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือสังคม (altruism) โดยรูปแบบพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองในองค์การ (organizational spontaneity) ของแต่ละบุคคล กระทำโดยไม่ได้คำนึงถึงระบบรางวัลที่เป็นทางการขององค์การ และส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ[197] ทั้งนี้พอดซาคอฟและแมคเคนซี (Podsakoff & MacKenzie) ได้ให้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะจะช่วยสนับสนุนให้คนงานต้องการทำงานและเพิ่มผลผลิตในการจัดการ เป็นการเพิ่มกำลังแรงงานในจำนวนคนงานที่ไม่เพิ่มขึ้น โดยบุคคลสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ เกิดการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถรักษาคนดีให้คงอยู่กับองค์การและเพิ่มเสถียรภาพในการทำงาน[198]

---

[196]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 15-19.

[197]Ibid., 3-6.

[198]Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie, “Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : A Review and Suggest for Future Research,” Human Performance 10, 2 (1997) : 135-139.

ออร์แกน (Organ) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานขององค์การ โดยให้เหตุผลว่างานจำนวนมากต้องการผู้ปฏิบัติที่แสดงพฤติกรรมการกระทำเพื่อสังคมในการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เพราะแม้แต่การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อยก็ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และยังช่วยทำให้เกิดการยอมรับในความสำคัญของโครงสร้างขององค์การ ออร์แกน (Organ) จึงได้ศึกษาค้นคว้าและพยายามเชื่อมโยงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับทฤษฎีองค์การ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดที่ใหญ่ขึ้น โดยได้รวบรวมการศึกษาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน[199] โดยศึกษาแนวคิดของ บรีฟ และ โมโตไวโด (Brief & Motowidlo) ที่ใช้แนวคิดพฤติกรรมการกระทำเพื่อสังคม (prosocial behaviors) อธิบายพฤติกรรมในองค์การ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบุคคลในบทบาทพิเศษ โดยไม่เกี่ยวกับงานในบทบาทหน้าที่ที่กำหนดโดยองค์การ แต่เป็นพฤติกรรมที่เป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจของบุคคล ซึ่งไม่ใช่ข้อบังคับที่ต้องกระทำ ตามเงื่อนไขขององค์การ[200] ซึ่งต่อมาบอร์แมนและโมโตไวโด (Borman & Motowidlo) นำแนวคิดดังกล่าวไปใช้โดยเรียกว่า การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (contextual performance)[201] และจอร์สและบรีฟ (George & Brief) ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปพัฒนาและเรียกว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองในองค์การ (organizational spontaneity)[202]

---

[199]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 11.

[200]Arthur P. Brief, and Stephan J. Motowidlo, “Prosocial Organizational Behaviors,” Academy of Management Review 11 (1986) : 710-725, cited by Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 32.

[201]Walter C. Borman and Stephan J. Motowidlo, Personel Selection in Organizationals (San Francisco : Jossey-Bass, 1993), 71-98, cited by Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 33.

[202]Jennifer M. George and Arthur P. Brief, “Organizational Spontaneity Relationship,” Psychological Bulletin 112,2 (1992) : 310-329.

ออร์แกน (Organ) อธิบายขอบเขตของทั้ง 2 แนวคิดดังกล่าว สามารถอ้างอิงตามแนวทฤษฎีองค์การของ แคทและค้านท์ (Katz and Kahn) ที่ได้บรรยายลักษณะของพฤติกรรมบุคคล ที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์การว่า ประกอบด้วยพฤติกรรมบุคคล 3 ประการ คือ 1) บุคคลต้องเข้าร่วมและคงอยู่กับระบบขององค์การ 2) ต้องปฏิบัติงานภายใต้บทบาทที่ได้กำหนดไว้แล้ว 3) ต้องมีการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (innovation) และกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง (spontaneous activity) เพื่อเป้าหมายขององค์การ ซึ่งกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง (spontaneous activity) จะสร้างผลในเชิงบวกทั้งตัวบุคคลและบรรยากาศที่ดีของกลุ่ม[203] นอกจากนี้ แวนดาย์และคณะ (Van Dyne, Cumming & McLean-Parks) แนวคิดพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (extra-role behavior : ERB)[204] ซึ่งออร์แกน (Organ) ให้ข้อสรุปว่า แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีได้หลากหลายขึ้นอยู่กับเกณฑ์แต่ละวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะของงาน และวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย[205] ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์จากแนวคิด ออร์แกน พอดซาคอฟ และแมคเคนซี (Organ, Podsakoff and MacKenZie)[206] ดายน์ เกรแฮม และ เดนิส (Dyne, Graham and Dienesch)[207] คามาราตา (Camarata)[208] วัตต์และเชฟเฟอร์ (Wat,

---

[203]Daniel Katz and Robert L Kahn, The Social Psychology of Organizations (New York : Wiley ,1966), cited by., Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, 51.

[204] Lin V. Dyne., Leeson L. Cumming, and Parks J. McLean. “Extra-Role Behaviors : In Pursuit of Construct and Definition Clarity.” Research in Organizational Behavior 17 (1995) : 215-285. cited by Ibid., 33.

[205]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 34.

[206]Ibid., 78-138.

[207]Lin V. Dyne, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation,” Academy of Management Journal 37,4 (1994) : 765 – 802.

[208]Martin R. M. Camarata., An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Service Quality. [CD-ROM], 1997. Dissertation Abstracts Item : 9817706

Dennis, Shaffer, Margaret A.)[209] และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและวัตถุประสงค์งานวิจัย

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีการจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของนักวิชาการที่หลากหลาย โดยมีรายละเอียดการจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

สมิทธ์ ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ and Near) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือแก่องค์การ เช่น การปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถทำได้ การสมัครใจช่วยเหลืองานโดยไม่ได้ร้องขอ การช่วยสอนงานแก่บุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ การช่วยเหลืองานผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (generalize compliance) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความสำนึกต่อหน้าที่ มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลางานไปทำประโยชน์ส่วนตัว การรักษาทรัพย์สมบัติขององค์การ การเอาใจใส่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีขององค์การควรปฏิบัติ[210]

โคนอฟกีและออร์แกน (Konovsky & Organ) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง การกระทำโดยสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับ วิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ

---

[209]Dennis Wat, Margaret A. Shaffer, “Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors : The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment,” Personnel Review 34, 4 (Number 2005) : 406-422.

[210]Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences, (California : Sage Publications,Inc., 2006), 17-19.

เครื่องใช้ต่างๆ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ค้าง การขันอาสาช่วยแบ่งเบางานของคนอื่นถึงแม้จะไม่ใช่หน้าที่ของตนก็ตาม เป็นต้น

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ (compliance or conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และสนองตอบนโยบายขององค์การ เช่น ปฏิบัติตามหลักปฏิบัติขององค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มาทำงานตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีความอดทนอดกลั้นของบุคคลต่อความคับข้องใจ ความผิดหวัง ความไม่สบายใจ ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิ และให้ความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนอดกลั้นเอาไว้ ด้วยความเต็มใจ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ความอดทนอดกลั้น เช่น การที่บุคคลอดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะไม่พอใจก็ตาม หรืออดทนต่อการแสดงความคับแค้นใจจากการดูถูกเหยียดหยาม เป็นต้น

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความสุภาพอ่อนน้อมในการทำงาน การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อคนอื่น เพราะฉะนั้นจึงควรที่จะคำนึงถึงบุคคลอื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น การเคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น การปรึกษาหารือกับบุคคลอื่นก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน การตรวจสอบกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบก่อนที่จะกระทำ หรือตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน เป็นต้น

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทั่วๆ ไปภายในองค์การ เช่น มีส่วนร่วมในการดำเนินงานองค์การ และสนใจเข้าร่วมการประชุม การร่วมอภิปรายถึงประเด็นต่างๆ การร่วมลงมติ เก็บความลับขององค์การ

ความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เหมาะสมต่อองค์การเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นต้น[211]

โคนอฟกี เอลเลียด และพลัค (Konovsky, Elliot & Pugh) ได้ศึกษาโครงสร้างองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในมอนเทอเลย์ประเทศแมกซิโก พบว่า มีโครงสร้างองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่นเดียวกับที่ศึกษาพบในสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ข้อสังเกตว่าอาจเป็นเพราะว่า มีลักษณะวัฒนธรรมที่ไม่แตกต่าง เพราะเคยตั้งอยู่ในประเทศอเมริกามาก่อน[212]

วิลเลียมและแอนเดอร์สัน (Williams & Anderson) แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อบุคคล (organizational citizenship behavior directed toward individuals – OCBI) เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อองค์การ (organizational citizenship behavior directed toward organization – OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การโดยทั่วไป[213]

พอดซาคอฟ อาเครน และแม็คเคนซี (Podsakoff , Ahcarne, and Mackenzie) เสนอองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปรับปรุงจากแนวคิดออร์แกน (Organ) โดยรวมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) การเป็นผู้สนับสนุน (cheerleading) และการรักษาความสงบ (peacekeeping) ไว้ในองค์ประกอบ

---

[211]Mary A. Konovsky, and Dennis W. Organ, “Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behaviors,” Journal of Organizational Behaviors 17 (1996) : 253-266.

[212]Mary A Konovsky, Elliot J. Mulberg, and Douglas S. Pugh. Citizenship Behavior and Its Determinants in Mexico. Paper Presented at Meeting of Nation Academy of Management, Vancouver, British Columbia, Canada, 1995, cited by Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff and Scott B. MacKenZie, Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences (California : Sage Publications,Inc., 2006), 30.

[213]Williams & Anderson, 1991, cited by Douglas S Bolon, “Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment,” Hospital & Health Services Administration 42,2 (Summer 1997) : 221-242.

เดียวกัน คือ การให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) เนื่องจากพบว่าผู้ประเมินประสบปัญหาการจำแนกความแตกต่างของพฤติกรรมดังกล่าว จึงรวมองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สมัครใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (civic virtue) การทำงานด้วยความรับผิดชอบให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

3. ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) การมีความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ความผิดหวัง ความลำบาก ความไม่สะดวกสบายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรืออดทนต่อความเครียด[214]

ฟาร์ เออร์เลย์และลิน (Farh, Earley, and Lin) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวัฒนธรรมจีน (Chinese organizational citizenship behavior scale) พบว่าได้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การคงเอกลักษณ์ขององค์การ (identification with the company) ได้แก่ พฤติกรรมการปกป้องชื่อเสียงขององค์การ ช่วยอธิบายในสิ่งที่บุคคลภายนอกไม่เข้าใจในองค์การให้กระจ่าง แจ้งข่าวที่ดีขององค์การสู่สังคมภายนอก

2. การช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน (altruism toward colleagues) ได้แก่ การช่วยเหลือพนักงานใหม่ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา หรือช่วยทำงานแก่ผู้ที่มีงานล้นมือ

3. ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ได้แก่ พฤติกรรมที่ยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ แม้จะไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม ขยันในการทำงานเอาใจใส่ในงานที่ท้าทายใหม่ ๆ ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน

4. ความกลมกลืนกันระหว่างบุคคลกับบุคคล (interpersonal harmony) ได้แก่ พฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงการแสวงหาผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ไม่ใช้อำนาจในตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่รุนแรง ไม่พูดถึงความบกพร่องของผู้อื่นลับหลัง หลีกเลี่ยงการตำหนิ ติเตียน

---

[214]Philip. M. Podsakoff, Michael Ahearne, and Scott B. MacKenzie, "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance," Journal of Applied Psychology 82,2 (1997) : 123 -128.

5. การปกป้องทรัพยากรขององค์การ (protecting company resources) ได้แก่ พฤติกรรมที่ไม่ทำธุรกิจส่วนตัวในเวลางาน ไม่ใช้ทรัพยากรขององค์การในการทำธุรกิจส่วนตัว และไม่แสดงพฤติกรรมแกล้งป่วยเพื่อขอหยุดงาน[215]

พอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) จำแนกคุณลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในงาน หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง พยายามป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่บ่นหรือร้องเรียนในสิ่งที่ไม่สำคัญ มีความทนทานต่อปัญหาในงาน ความเครียด และความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ มองข้ามข้อบกพร่องและค้นหาข้อดีของเพื่อนร่วมงาน

3. พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่พยายามปกป้องชื่อเสียงขององค์การ สนับสนุน ตอบสนองนโยบายขององค์การ พยายามทำงานเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการต่อไปได้

4. พฤติกรรมการเคารพกฎระเบียบขององค์การ (organizational compliance) หมายถึง การสร้างนิสัยในการเคารพกฎระเบียบ ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม

5. พฤติกรรมการริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (individual initiative) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลที่มีความคิดริเริ่ม และเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เหมาะสม ในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพ

6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ สนใจแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นระหว่างสมาชิกองค์การด้วยกัน

7. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (self development) หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน พยายามเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ แล้วนำมาพัฒนาองค์การ[216]

---

[215]Jiing -Lih Farh, Christopher P Earley, and Shu- Chi Lin “Impetus for Action : A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society,” Administrative Science Quarterly 42 ,3 (1997) : 421 – 444.

[216]Philip M. Podsakoff and others, “Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” Journal of Management 26,3 (2000) : 513-563.

ยุพิน อังสุโรจน์ และคณะ ได้วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า มี 7 ตัวประกอบดังนี้

1. การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (initiative civic virtue) หมายถึง การที่พยาบาลมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน กระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เพื่อพัฒนาหน่วยงานด้วยความเต็มใจ

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) การที่พยาบาลเคารพบทบาทและสิทธิของผู้อื่น พยายามปกป้องปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น แสดงความห่วงใย เห็นอกเห็นใจ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในหน่วยงาน มีการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

3. การให้ความช่วยเหลือต่อบุคคล (helping behavior) การที่พยาบาลปฏิบัติให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังความสามารถ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ด้วยความจริงใจ ปรารถนาดี ทั้งที่เป็นปัญหาส่วนตัวและปัญหาจากการทำงาน

4. ความภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) การที่พยาบาลกระทำให้เกิดความผาสุกในองค์การ ด้วยความรู้สึกหวังดี สนับสนุนองค์การทุกรูปแบบ รวมถึงการรักษาชื่อเสียง ปกป้ององค์การ การเสียสละส่วนตน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

5. การพัฒนาตนเอง (self development) การที่พยาบาลสนใจแสวงหาแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยตลอดเวลา และนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

6. พฤติกรรมส่วนบุคคล (personal behavior) การที่พยาบาลปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมตามหลักคำสอนและความเชื่อทางศาสนาของตน แสดงออกต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ และทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน

7. ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) การที่พยาบาลควบคุมอารมณ์ต่อปัญหาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ อดทนต่อความผิดหวัง ความลำบาก ความเครียด ความไม่สะดวกสบายจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่จำกัด ด้วยความเต็มใจ[217]

วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่

1. ด้านการช่วยเหลือ (helping) การแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในองค์การ เพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์การ การแสดง

---

[217]ร.ต.อ. หญิง ยุพิน อังสุโรจน์ และคณะ, “การวิเคราะห์ตัวประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์,” วารสารสภาการพยาบาล 18,1 (มกราคม – มีนาคม 2546) : 79.

พฤติกรรมจะส่งผลโดยทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และสมาชิกในหน่วยงานทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ด้านมารยาทและความสุภาพ (courtesy) การแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่บ่งบอกถึงการรู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ

3. ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์การ (civic virtue) การแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์การ

4. ด้านความเข้มแข็งและมั่นคง (firmness) การแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน[218]

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการศึกษาวิจัยเป็นไปตามแนวคิดของออร์แกน (Organ) ที่ได้ให้ข้อสรุปว่า แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีได้หลากหลายขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แต่มีข้อสังเกตว่าองค์ประกอบที่ได้จากผลการวิจัย โดยภาพรวมจะมีความครอบคลุมเป็นไปตามแนวคิดของ โคนอฟกีและออร์แกน (Konovsky & Organ) ที่ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นรูปแบบพฤติกรรม 5 ด้าน 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) แต่ทั้งนี้แต่ละงานวิจัยจะปรากฏผลขององค์ประกอบที่มากน้อยในรายละเอียดแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของการศึกษา และการเรียกชื่อองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงข้างต้น รวมทั้งพิจารณาให้มีความครอบคลุม ตามแนวคิดของโคนอฟกีและออร์แกน (Konovsky & Organ) ที่จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรม 5 ด้าน ดังรายละเอียดข้างต้น เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

---

[218]วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544), 73.

แนวคิดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การจัดการศึกษาพยาบาล

การจัดการศึกษาพยาบาลในปัจจุบัน อยู่ในความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลหลายแห่งทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีความแตกต่างในด้านนโยบายการบริหารองค์การของแต่ละสังกัด แต่ทุกสถาบันต่างก็พยายามที่จะพัฒนาการศึกษาพยาบาลเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามข้อกำหนดหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม รวมทั้งรักษาระดับมาตรฐานของการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับรองมาตรฐานสถาบัน โดยมีสภาการพยาบาลเป็นผู้ดูแลควบคุมคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล และให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา มีสิทธิขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ

สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ที่ได้รับการรับรองสถาบันและได้รับการให้ความเห็นชอบหลักสูตรจากสภาการพยาบาล (ปี พ.ศ. 2552) ซึ่งส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเหล่านี้ มีสิทธิขึ้นทะเบียนสอบวัดความรู้ เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 จำแนกเป็น

1. สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ 16 สถาบัน ได้แก่ 1) สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 2) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 5) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 6) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา 7) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 8) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 9) ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล 10) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 11) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 12) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 13) วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย 14) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 15) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม 16) สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 29 สถาบัน ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น 3) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช 4) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท 5) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง 8) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี 9) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา 10) วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง 11) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช 12) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ 13) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา 14) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช 15) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท 16) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา 17) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 18) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา 19) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ 20) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี 21) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์นครสวรรค์ 22) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี 23) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ 24) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี 25) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี 26) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ 27) วิทยาลัยพยาบาล พระจอมเกล้าเพชรบุรี 28) วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 29) วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม

3. สังกัดกระทรวงกลาโหม 4 สถาบัน ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก 2) วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 4) โรงเรียนพยาบาลกองการศึกษากรมแพทย์ทหารเรือ

4. สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

5. สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

6. สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน 10 สถาบัน ได้แก่ 1) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต 2) คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 3) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 4) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ 5) คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น 6) คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ 7) คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน 8) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม 9) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี (อุบลราชธานี) 10) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี[219]

---

[219]สภาการพยาบาล, สถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล (21-01-52). pdf (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2552) [Online], accessed 1 June 2007. Available from Accessed 4 April 2009. Available from http://tnc.or.th/file_attach/ 21Jan200938-AttachFile1232528078.pdf

และยังคงมีสถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ใหม่ ที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลจะให้การรับรองคราวละ 1 ปีและสถาบันนั้นจะต้องได้รับการรับรองอย่างต่อเนื่องทั้ง 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีสิทธิสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จำนวน 16 สถาบัน[220]

การศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาบุคคลที่มีศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นและมีจริยธรรมของวิชาชีพการพยาบาล ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพในฐานะพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนคิดเป็นมีวิจารณญาณ มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตการเรียนรู้ นอกจากนี้การศึกษาพยาบาล จะต้องเตรียมบุคคลให้มีจิตสำนึกในหลักการของประชาธิปไตย มีความตระหนักในการรักษาวัฒนธรรมไทย และมีวิจารณญาณในการรับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ดั้งนั้นอาจารย์พยาบาล จึงต้องเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติการพยาบาล มีสุขภาพดี มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงและการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้ที่มีกลวิธีในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีคุณภาพ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวิชาชีพ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาพยาบาลได้

การจัดการศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การบริหารและการจัดการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน อยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ด้านนโยบาย การบริหารวิชาการ และสนับสนุนการดำเนินภารกิจด้านการผลิต และพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของวิทยาลัยในสังกัด ให้ดำเนินการไปด้วยความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารจัดการศึกษาภายในวิทยาลัย จะดำเนินการระเบียบสถาบันพระบรมราชชนกว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ.2542 โดยมีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดจำนวน 29 แห่ง ดำเนินการจัดการศึกษา 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 2)

---

[220]สภาการพยาบาล, การรับรองสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ใหม่ (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มกราคม 2552) [Online], accessed 30 March 2009. Available from http://tnc.or.th/file_attach/21Jan2009 06-AttachFile1232528166.pdf

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) 3) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสำหรับเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และ 4) หลักสูตรประกาศนียบัตรเวชกิจฉุกเฉิน[221]

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา กระบวนการจัดการศึกษาพยาบาลประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านคือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตและทรัพยากรต่างๆ ด้านปัจจัยนำเข้าสิ่งที่สำคัญ ได้แก่ นักศึกษา หลักสูตร อาจารย์ ซึ่งอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลนั้น เป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญประการหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการผลิตพยาบาล อาจารย์พยาบาลต้องมีบทบาทของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา และบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพควบคู่กันไป ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะของการเป็นพยาบาลที่ดีและการเป็นครูที่ดี[222]

โดยการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารสูงสุดหมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เปรียบเสมือนเป็นผู้กำหนดทิศทางของวิทยาลัยพยาบาล มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เชื่อมโยงกับอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ มีบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงาน และรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของวิทยาลัยพยาบาล สร้างความพึงพอใจให้แก่อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยของวรรณภา ประทุมโทน พบว่าทุกมิติของพฤติกรรมผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันก่อให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกัน โดยในส่วนที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในวิทยาลัย ผู้อำนวยการต้องสามารถแสดงภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล และสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหารได้[223] โดยสภาพการณ์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ธวัช บุณยมณี ได้กล่าวว่า วิทยาลัยต่างๆ ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีอำนาจ และมีโอกาสแสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจมากกว่าบุคคลอื่นในวิทยาลัยพยาบาล

---

[221]สถาบันพระบรมราชชนก, จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก ปี 2551 (มีนาคม 2552) [Online], Accessed 24 March 2009. Available from http:// pi.ac. th/ department/dep_content.php?dep_id=3&dep_menu_id=139&dep_ name.php

[222]นันทา คูณรัตนศิริ, คู่มือการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 1.

[223]วรรณภา ประทุมโทน, “บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2545), 205.

โดยจากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนมาก มีความสามารถในการกระทำหรือการแสดงออกต่อการใช้รางวัลที่มีค่าเชิงบวก ให้กับบุคคลอื่นในวิทยาลัยพยาบาลในระดับปานกลาง[224]

การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

สถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล จะเหมือนกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาอื่นๆ แต่จะมีความแตกต่างคือ ลักษณะของวิชาชีพที่ต้องฝึกการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง และต้องปฏิบัติได้ด้วยตนเอง และให้การพยาบาลด้วยความรู้ทางปัญญา ด้วยทักษะและคุณธรรม[225] ซึ่ง สิวลี ศิริไล กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ถูกคาดหวังเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมาก เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อมนุษย์ที่มีธรรมชาติของบุคคลแตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการในการได้รับบริการที่หลากหลายซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล จำเป็นต้องมีพื้นฐานความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ที่มีความแตกต่างกันในประสบการณ์ชีวิต ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ วัฒนธรรมของบุคคล ชุมชน สังคม ดังนั้นพยาบาลจึงต้องได้รับการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยตระหนักถึงเอกลักษณ์ของวิชาชีพ ที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างผู้มีจริยธรรมทางวิชาชีพตามความคาดหวังของสังคม สอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ที่ได้กำหนดค่านิยมการทำงาน โดยการปฏิบัติตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนยึดถือเป็นแนวประพฤติที่ดีงาม และปฏิบัติตามโดยไม่มีการบังคับตามกฎหมาย[226]

ดังนั้นพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาล จึงต้องแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีขอบเขตของการกระทำตามกฎหมาย ตามที่สังคมคาดหวัง และจากสามัญสำนึกของอาจารย์เอง ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์การของแคทซ์ (Katz) ที่ได้อธิบายพฤติกรรมพื้นฐานบุคลากรในองค์การ 3 ประการ ที่จำเป็นต่อ

---

[224]ธวัช บุณยมณี, “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนในการใช้อำนาจกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” (รายงานการวิจัย วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก, 2550), 41-50.

[225]EmOlivia Bovis, Curriculum Building in Nursing, 2nd ed. (Saint Louis : The C.V Mosby, 1978), 182.

[226]สิวลี ศิริไล, จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), 29.

ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน คือ 1) บุคลากรต้องเข้าร่วมและคงอยู่กับระบบขององค์การ 2) บุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้บทบาทที่ได้กำหนดไว้แล้ว 3) บุคลากรต้องมีการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (innovation) และกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง (spontaneous activity) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ[227] ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การ เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (extra - role behavior) นอกเหนือจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมมีลักษณะเป็นการกระทำที่ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระดับองค์การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์การมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น[228]

ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์

แนวคิดของนักการศึกษา ที่อธิบายลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น

1. พฤติกรรมของข้าราชการที่พึงประสงค์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1.1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

1.3 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

1.4 การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

1.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน[229]

---

[227]Douglas S. Bolon, “Organizational Citizenship Behavior among hospital employees : A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment,” Hospital and Health Services Administration 42,2 (1997) : 221-241.

[228]Dennis W. Organ, Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome (Massachusetts : Lexinton, 1988) : 4.

[229]พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 [Online], accessed 1 February 2008. Available from http://province.moph.go.th/legal/lawyer4/index.html

2. ลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์

นันทา คูณรัตนสิริและคณะ ได้ศึกษารูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

2.1 คุณลักษณะของวิชาชีพพยาบาลและวิชาชีพครู ได้แก่ ไม่ประพฤติตนในทางเสื่อมเสียต่อสถาบันและวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลและวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและศรัทธาในวิชาชีพ ไม่เปิดเผยความลับของผู้อื่น ตรงต่อเวลา มีศิลปะในการตักเตือนและชมเชยนักศึกษา แสวงหาและตรวจสอบข้อมูลก่อนตัดสินใจ ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและสถานการณ์ แต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบและเหมาะสมกับกาลเทศะ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพอนามัย มีความสามารถในการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจและพูดจูงใจผู้อื่นได้ มองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน พูดได้ถูกต้องตามกาลเทศะและออกเสียงอักขระชัดเจน

2.2 คุณลักษณะที่มีต่อสังคม ได้แก่ ไม่เบียดบังเวลาหรือทรัพย์สินของทางราชการ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการหาประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน เป็นพลเมืองดีปฏิบัติตนตามกฎหมายประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมไทย ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 คุณลักษณะต่อตนเอง ได้แก่ ไม่นำผลงานผู้อื่นมาเป็นของตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สร้างชื่อเสียงและปกป้องชื่อเสียง รักษาภาพลักษณ์ของตนเองสถาบันและวิชาชีพ มีเหตุผลยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตร พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริงมีเหตุผลและเกิดประโยชน์มีความระมัดระวังและรอบคอบ ท่าทางสุภาพและน่าเชื่อถือ มีทักษะในการติดต่อประสานงานบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้า เป็นผู้ฟังที่ดี มีความสามารถในการวางแผน สุขุมใจเย็นหนักแน่น มีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ บุคลิกภาพสง่างามผ่าเผยเชื่อมั่นในตนเอง พูดจาไพเราะใช้ภาษาสุภาพน้ำเสียงนุ่มนวล คล่องแคล่วมีชีวิตชีวากระฉับกระเฉง[230]

---

[230] นันทา คูณรัตนศิริ, คู่มือการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 12-15.

3. บทบาทของอาจารย์พยาบาล

จินตนา ยูนิพันธ์ ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลไว้ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ปรารถนาได้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้โดยการเลียนแบบจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่า จะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป

2. เป็นผู้ประสานงาน เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่สร้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถาบันการศึกษากับสังคมตลอดเวลา ผู้มีหน้าที่โดยตรงในฐานะตัวกลางคือผู้สอน

3. เป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งสังคมให้การสนับสนุนและสร้างขึ้นเพื่อดำรงรักษา และถ่ายทอดประเพณีวัฒนธรรมของสังคม สถาบันการศึกษา จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนคือผู้เรียน เมื่อสถาบันการศึกษามีหน้าที่ดังกล่าว ครูผู้สอนจึงเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการให้หน้าที่ดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้สอนจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในสังคม และสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้ซาบซึ้งถึงวัฒนธรรมของสังคม ปลูกฝังให้ผู้เรียนระลึกถึงความจำเป็น ในการคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลอีกด้วย

4. เป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน ผู้สอนทางการพยาบาลนั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม แนวโน้มของสังคมในขณะนั้น และนำความต้องการเหล่านี้เข้ามาพิจารณากันในสถาบันการศึกษา ต่อจากนั้นจะต้องดำเนินการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการของสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมต่อไป

5. เป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษา ผู้สอนทางวิชาการพยาบาลเป็นผู้หนึ่งที่จะทำให้สถาบันการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ คือ ต้องมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน จะต้องมีการทำงานเป็นกลุ่มระหว่างคณาจารย์ด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษา ซึ่งต้องใช้กระบวนการกลุ่ม มีการยอมรับนับถือความรู้ ค่านิยม ทัศนคติ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การทำงานกลุ่มเป็นไปด้วยดี

6. เป็นสมาชิกของวิชาชีพกล่าวคือ จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล ในฐานะที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพการพยาบาลทุกคน จึงต้องมีส่วนร่วมในสมาคมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ค้นคว้าวิจัย พัฒนาทักษะในทางวิชาชีพในสภาพการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอน

ได้มีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนมีการพัฒนาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ[231]

ดอกไม้ อุดอ่อง ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจำแนกเป็น

1. บทบาทครูนักวิชาการ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ ทักษะต่างๆ มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตร การกำหนดรูปแบบวิธีการเรียนการสอน การบริหารจัดการต่างๆ อำนวยความสะดวกด้านสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

2. บทบาทด้านวิจัย มีความสามารถและให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัยและงานด้านวิชาการต่างๆ ที่ส่งเสริมประสบการณ์และสนับสนุนด้านการศึกษาพยาบาล เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนาองค์การและตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ

3. ด้านการสอน ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนนักศึกษาให้มีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษามีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ และการประพฤติปฏิบัติตน

4. ด้านการให้บริการตามหลักวิชาชีพ ให้บริการพยาบาลตามหลักวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ทั้งด้านการรักษา ป้องกัน สิ่งเสริม และการฟื้นฟู[232]

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ กล่าวว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพพยาบาล ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติการพยาบาล ดังนี้

1. ด้านการสอนและงานที่เกี่ยวกับการสอน รับผิดชอบการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักสูตรที่กำหนด

2. ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ เป็นการค้นคว้าวิจัย ร่วมทำวิจัย และให้ความร่วมมือในการทำวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและอื่นๆ

3. ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นทั้งผู้สืบทอด อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

---

[231] จินตนา ยูนิพันธ์, การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), 42.

[232] ดอกไม้ อุดอ่อง, “ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ทรัพยากร กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548), 25.

5. ด้านกิจการนักศึกษา สนับสนุนงานกิจกรรมนักศึกษาในด้านต่างๆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และดูแลสวัสดิการนักศึกษา

6. ด้านการบริหารและการจัดการ เป็นภาระงานส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวอาจารย์ เช่น งานทะเบียน สารบรรณ เป็นต้น

7. ต้องเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ[233]

4. บทบาทตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาแล้วยังต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาล โดยการผสมผสานบทบาทดังกล่าว ให้สอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน แนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่ดีตามวิชาชีพครูและพยาบาลนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งเป็นมาตรฐานของวิชาชีพที่ผู้ประกอบจะต้องยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งในบทบาทเชิงวิชาชีพ และบทบาทที่ส่งเสริมวิชาชีพ ซึ่งเป็นบทบาทที่ส่งเสริมการทำงานให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและคล่องตัว และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ดังรายละเอียด

จรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สถาบันพระบรมราชชนก ได้ประมวลความประพฤติกำหนดเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ ของอาจารย์วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์ยึดถือปฏิบัติ อันแสดงถึงความมีเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ โดยมิจำเป็นต้องถูกบังคับด้วยกฎหมาย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ครูต้องปฏิบัติตนตามแนวทางพระราชดำรัสของสมเด็จพระราชบิดาที่ว่า “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นกิจที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง”

2. ครูต้องเป็นคนดีตามแนวทางพระราชดำรัสของสมเด็จย่าที่ว่า “ไม่พูดปด ไม่สอพลอ ไม่อิจฉา ริษยา ไม่คิดโกง และพยายามทำหน้าที่ของตนเองให้ดีในขอบเขตศีลธรรม”

3. ครูพึงปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมุ่งส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

---

[233]เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, “การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546), 122.

4. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย พึงช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชนในทางสร้างสรรค์ สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุขและยกระดับคุณภาพชีวิต

5. ครูพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิก ด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่นๆ ในสังคม เพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองตอบ ความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคม

6. ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล

7. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลืออบรม สั่งสอน สร้างเสริมความรู้ ฝึกฝน ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์ โดยเสมอหน้า ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

8. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

9. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

10. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

11. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

12. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีของสถาบันและองค์กรวิชาชีพ[234]

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล (ฉบับปี พ.ศ.2546)

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ ได้ประมวลความประพฤติเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้เป็นพยาบาลยึดถือปฏิบัติ กำหนดเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลพึงประพฤติหรือปฏิบัติตนต่อประชาชน สังคมและประเทศชาติ วิชาชีพ ผู้ร่วมวิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นและต่อตนเอง เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม นับเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพการ

---

[234]สถาบันพระบรมราชชนก, จรรยาบรรณครูวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [Online], accessed 29 March 2009. Available from http:// bcn.ac.th/web/2007/right_menu/morals/morals04.pdf

พยาบาล ที่สถิตอยู่ในวัฒนธรรมและอุดมการณ์ในจิตวิญญาณของพยาบาลทุกคน โดยมิจำเป็นต้องถูกบังคับด้วยกฎหมาย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. พยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาล และบริการสุขภาพทั้งต่อ ปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศในการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การฟื้นฟูสุขภาพและการบรรเทาความทุกข์ทรมาน

2. พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตา กรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต ความมีสุขภาพดีและความผาสุกของเพื่อนมนุษย์ ช่วยให้ประชาชนดำรงสุขภาพไว้ในระดับดีที่สุด ตลอดวงจรของชีวิตนับแต่ปฏิสนธิทั้งในภาวะสุขภาพปกติ ภาวะเจ็บป่วย ชราภาพ จนถึงระยะสุดท้ายของชีวิต

3. พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพ กับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิมนุษยชนของบุคคลทั้งในความเป็นมนุษย์ สิทธิในชีวิต และสิทธิในเสรีภาพเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การพูด การแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ การตัดสินใจ ค่านิยม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนา ตลอดจนสิทธิในความเป็นเจ้าของ และความเป็นส่วนตัวของบุคคล

4. พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ ร่วมดำเนินการเพื่อช่วยให้ประชาชนที่ต้องการบริการสุขภาพ ได้รับความช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึงและดูแลให้ผู้ใช้บริการได้รับการช่วยเหลือ ที่เหมาะสมกับความต้องการอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ด้วยความเคารพในคุณค่าของชีวิต ศักดิ์ศรี และสิทธิในการมีความสุขของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดด้วยชั้น วรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐานะ เพศ วัย กิตติศัพท์ชื่อเสียง สถานภาพในสังคม และโรคที่เป็น

5. พยาบาลประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศ ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีความรู้ในการกระทำ และสามารถอธิบายเหตุผลได้ในทุกกรณีพัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รักษาสมรรถภาพในการทำงาน ประเมินผลงานและประกอบวิชาชีพทุกด้านด้วยมาตรฐานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. พยาบาลพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ใช้บริการโดยการร่วมมือประสานงานอย่างต่อเนื่องกับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายทุกระดับ เพื่อปฏิบัติให้เกิดผลตามนโยบายและแผนพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิตต่อประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายงานและมอบหมายงานอย่างรอบคอบ กระทำการอันควรเพื่อป้องกันอันตราย ซึ่งเห็นว่าจะเกิดกับผู้ใช้บริการแต่ละบุคคล ครอบครัว กลุ่มหรือชุมชนโดยการกระทำของผู้ร่วมงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน หรือในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง

7. พยาบาลรับผิดชอบในการปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจต่อพยาบาลและต่อวิชาชีพการพยาบาล มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต ประกอบวิชาชีพ

ด้วยความมั่นคงในจรรยาบรรณและเคารพต่อกฎหมาย ให้บริการที่มีคุณภาพเป็นวิสัย เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชน ร่วมมือพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าในสังคม อย่างเป็นเอกภาพ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์อันดี และร่วมมือกับผู้อื่นในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งในและนอกวงการสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นระดับประเทศและระหว่างประเทศ

8. พยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาล ร่วมกับผู้นำทางการปฏิบัติการพยาบาลหรือทางการศึกษาทางการวิจัย หรือทางการบริหาร โดยร่วมในการนำทิศทาง นโยบายและแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้ ทั้งในขั้นเทคนิคการพยาบาล ทฤษฎีขั้นพื้นฐาน และศาสตร์ทางการพยาบาลขั้นลึกซึ้งเฉพาะด้าน ตลอดจนการรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ข่าวสารของวิชาชีพ ทั้งนี้พยาบาลพึงมีบทบาททั้งในระดับราย บุคคล และร่วมมือในระดับสถาบัน องค์กรวิชาชีพ ระดับประเทศและระหว่างประเทศ

9. พยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่น เคารพตนเอง รักษาความสมดุลมั่นคงของบุคลิกภาพ เคารพในคุณค่าของงานและทำงานด้วยมาตรฐานสูง ทั้งในการดำรงชีวิตส่วนตัวและในการประกอบวิชาชีพ ในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเสียสละหรือประนีประนอม พยาบาลพึงยอมรับในระดับที่สามารถรักษาไว้ซึ่งความเคารพตนเอง ความสมดุลในบุคลิกภาพและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตของตน เช่นเดียวกับของผู้ร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และสังคม[235]

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล จะต้องปฏิบัติทั้งบทบาทตามภารกิจของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา คือ ด้านการสอน การผลิตและพัฒนาผลงานวิชาการ การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนงานวิชาชีพพยาบาลนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องใช้ความรู้ด้านวิชาชีพการพยาบาลและวิชาการทั่วไป ปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาลในการป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้รับบริการ ซึ่งการปฏิบัติทางวิชาชีพต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาล อาจารย์จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะการเป็นครูที่ดี และมีบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่มีคุณภาพควบคู่กันไป[236] จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัด

---

[235]สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล พ.ศ.2546 [Online], accessed 6 March 2007. Available from http://bcnlp.ac.th/ nurse/jnures2546. pdf

[236]นันทา คูณรัตนศิริ, คู่มือการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), 2.

สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วยบทบาทที่เป็นเชิงวิชาชีพตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจารย์ต้องแสดงออกพฤติกรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ภายใต้ขอบเขตของการกระทำตามกฎหมาย และบทบาทส่งเสริมวิชาชีพ ที่จะต้องแสดงออกพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังและจากสามัญสำนึกของอาจารย์เอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้นที่กล่าวถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (extra - role behavior) ว่าเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบทบาทหน้าที่ และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น บุคลากรปฏิบัติขึ้นมาเอง หากบุคคลไม่แสดงพฤติกรรมบทบาทพิเศษนี้ ก็จะไม่ถูกลงโทษภายใต้ระบบการลงโทษขององค์การ โดยองค์การไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ[237] ต่อมามีการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าว และเรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” (Organizational Citizenship Behavior)

จากการศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัย ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีการกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหลากหลาย ขึ้นอยู่กับการศึกษาในแต่ละบริบทและลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ) [238] โดยบูรณาการกับลักษณะพฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่ดี ตามทัศนะนักการศึกษาไทยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มอกเต็มใจและสมัครใจ และการแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงานและการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ รวมทั้งการกระทำที่เป็นการช่วยเหลือ การป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล

---

[237]Douglas S. Bolon, “Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee : A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment,” Hospital and Health Services Administration 42 (Summer 1997) : 221-241.

[238]Michael G. Rumsey, Clinton B. Walker, and James Harry Harris, Personnel Selection and Classification (New Jersey Hove, UK : Lawrence Erlbaum Associates,Publishers, 1994), 64-65.

.

2. ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การแสดงของบุคคลด้วยความเต็มใจในในการอดทนต่อความขับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด ความกดดัน การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เสียสละความสนใจของตนเองเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

3. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงการคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น จึงควรเคารพในสิทธิของบุคคลอื่น

4. ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ สนองนโยบายขององค์การ ตรงต่อเวลา ช่วยดูแลและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด บำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ และไม่ปฏิบัติภารกิจส่วนตัวในเวลางาน

5. การให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบและสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การด้วยความเต็มใจ เช่นการเข้าร่วมประชุม การเก็บรักษาความลับขององค์การ การให้ข้อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และประโยชน์ต่อองค์การ รวมทั้งกระทำเพื่อความเจริญก้าวหน้า และเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์การด้วยความเหมาะสมและเต็มใจ

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มีนักการศึกษาสรุปผลการศึกษาวิจัยและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวแปรในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับบริบทของการศึกษาและการเลือกตัวแปรในการศึกษา แต่โดยภาพรวมสามารถจำแนกได้เป็นปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะของผู้นำ ซึ่งมีนักวิชาการสรุปข้อค้นพบที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในองค์การและการทำงาน เพราะจะทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ถ้ามนุษย์มีทัศนคติเชิงบวกก็จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นำไปสู่ความร่วมแรงร่วมใจในการที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ โดยแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจากการรวบรวมข้อค้นพบเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความ

ไว้วางใจในผู้บริหาร 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การ เป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับบุคคลโดยตรงไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม ล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้อยากทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจากการรวบรวมข้อค้นพบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าประกอบด้วย ลักษณะงาน การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าสามารถจำแนกพฤติกรรมได้หลากหลายขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แต่โดยภาพรวมจะมีความครอบคลุมรูปแบบพฤติกรรม 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 360 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการวิจัยตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาสภาพปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัย จากเอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ และรายงานขององค์การหรือหน่วยงานต่างๆ และนำผลที่ได้จากการศึกษา มาจัดทำโครงการวิจัย โดยขอคำแนะนำความคิดเห็นในการจัดทำโครงการวิจัย จากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม นำไปทดลองใช้และปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อสร้างเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

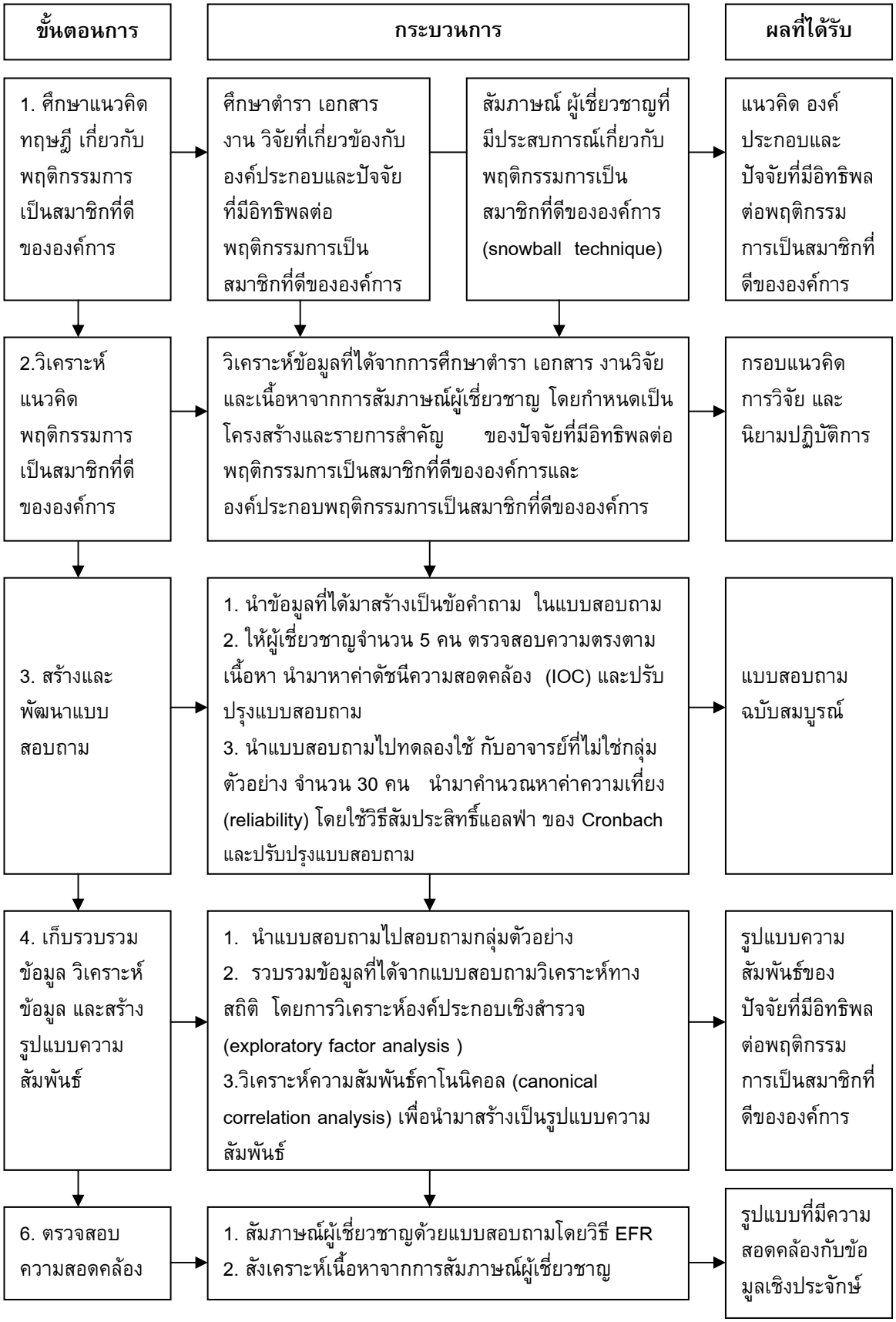
ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีโดยศึกษาข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมแนวคิดทฤษฎี องค์ประกอบ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำข้อมูลประกอบการกำหนดปัจจัยที่ได้จากการศึกษาข้างต้น และให้ได้องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่วัดได้สอดคล้องตามลักษณะของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลและองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 กำหนดเป็นโครงสร้างและรายการสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อพัฒนาเป็นชุดตัวแปรในการศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการ ปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) นำผลที่ได้มาหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาปรับแก้ไขแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และปรับปรุงแบบสอบถาม

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน รวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) โดยวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นที่ 5 ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) ดังแผนภูมิที่ 2 แสดงขั้นตอนการวิจัย



แผนภูมิที่ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

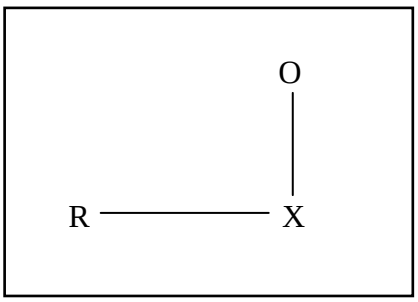
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มีการศึกษากลุ่มตัวแปร โดยศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์และสอบถามระดับความคิดเห็น รวมทั้งการยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ มีแผนแบบการวิจัย ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 แสดงแผนผังของแผนแบบการวิจัย

เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique) โดยผู้วิจัยเลือกแบบเฉพาะเจาะจงก่อนในบุคคลแรก จากนั้นสอบถามต่อว่าผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่กำหนด หากมีผู้เสนอแนะเห็นพ้องต้องกันจำนวนมาก ผู้วิจัยจะเลือกผู้นั้นขึ้นมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ[1] ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติคือ เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้า/เป็นที่ปรึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เผยแพร่เป็นผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ หรือเป็นผู้ที่เข้าใจแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา สรุปได้จำนวนผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้น 9 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

2. ประชากรในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ที่เป็นข้าราชการพลเรือน และทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 1,563 คน (ข้อมูล ณ มิถุนายน 2551)[2]

3. ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จากเกณฑ์การเป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญประชากรในบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาล ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน ผู้บริหารในระดับองค์การวิชาชีพการพยาบาล ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 คน ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

---

[1]ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, ระเบียบวิธีวิจัย (Reasearch Methodology (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์การพิมพ์ จำกัด, 2547), 103.

[2]สถาบันพระบรมราชชนก, ส่วนแผนงาน, “ตารางรายงานจำนวนบุคลากรในวิทยาลัยจำแนกตามประเภทของบุคลากรและเพศ (ข้าราชการพลเรือน),”มิถุนายน 2551.

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์

คุณสมบัติ	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
เลือกแบบเฉพาะเจาะจง	อาจารย์ ดร. วิริณธิ์ กิตติพิชัย ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique)	1. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3. อาจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 4. อาจารย์ ดร.เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฯ สาขาภาคตะวันออก (วาระปีพ.ศ. 2548-2552) อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 5. อาจารย์ สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย 6. อาจารย์ ดร.ลิลลี่ ศิริพร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 7. อาจารย์สุพร พละเสวีนันท์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข 8. อาจารย์ ดร.ศุกร์ใจ เจริญสุข วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ตารางที่ 2 แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบ (EFR)

กลุ่มตัวอย่าง	ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณารูปแบบ
ผู้บริหารหน่วยงาน ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	1. ดร. สาลิกา เมธนาวิน ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ผู้บริหารระดับองค์การวิชาชีพการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	2. ดร.เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคตะวันออก (วาระปีพ.ศ. 2548-2552) อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	3. ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ 4. ดร.ชุติมา ปัญญาพินิจนุกูร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี 5. ดร.มกราพันธุ์ จูฑะรสก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเลือกแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จากอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละเครือข่ายภูมิภาค โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane)[3] ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากประชากร 1,563 คน ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวนไม่น้อยกว่า 333 คน จากนั้นนำมาหาสัดส่วนโดยจำแนกประชากรตามเครือข่ายภูมิภาคของวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติงานจำนวน 4 เครือข่ายได้ดังนี้

ภาคเหนือ วิทยาลัยพยาบาล 6 แห่ง จำนวนประชากร 382 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง 88 คน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยพยาบาล 6 แห่ง จำนวนประชากร 346 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง 80 คน

ภาคกลาง วิทยาลัยพยาบาล 12 แห่ง จำนวนประชากร 609 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง 140 คน

ภาคใต้ วิทยาลัยพยาบาล 5 แห่ง จำนวนประชากร 226 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง 52 คน

รวมจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 คน ซึ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนตัวแปร ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมตามกรอบแนวคิดการวิจัยสอดคล้องกับสตีเวนส์ (Stevens)[4] ที่ได้ศึกษาและแนะนำว่าจำนวนข้อมูลควรมีอย่างน้อย 20 เท่าของจำนวนตัวแปร ในการอธิบายค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลของตัวแปรคาโนนิคอลคู่แรก

---

[3]Taro Yamane, Statistics : An Introductory Analysis (Singapore : Times Printers Snd.Bhd., 1978), 1088, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, ระเบียบวิธีวิจัย (Reasearch Methodology) (กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์การพิมพ์ จำกัด, 2547), 230.

[4]James P. Stevens, Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, 3 nd ed (Mahwah ,NJ : Lawrence Erlbaum Associates,1996), อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด,2548), 366.

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเครือข่ายภูมิภาค ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2551

เครือข่ายภูมิภาค	วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคเหนือ	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์นครสวรรค์ 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	382	88
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา 2. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	346	80
ภาคใต้	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	226	52

ตารางที่ 3 (ต่อ)

เครือข่ายภูมิภาค	วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคกลาง	1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ 2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี 3. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี 5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ 6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 7. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช 8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท 9. วิทยาลัยพยาบาล พระจอมเกล้าเพชรบุรี 10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท 11. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี 12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	609	140
	รวมทั้งสิ้น	1563	360

ที่มา : สถาบันพระบรมราชชนก, ส่วนแผนงาน, “ตารางรายงานจำนวนบุคลากรในวิทยาลัย จำแนกตามประเภทของบุคลากรและเพศ (ข้าราชการพลเรือน),” ข้อมูล ณ มิถุนายน 2551.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่มีผลซึ่งกันและกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่

2.1.1 กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารองค์การ ที่จะชักจูงให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.1.2 กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องาน หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของอาจารย์ที่มีต่อบุคคลในองค์การ ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือสถานการณ์ในองค์การ รวมถึงต่อนโยบายหรือกฎระเบียบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความโน้มเอียงของพฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งอาจเกิดจากองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเกิดจากการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความไว้วางใจในผู้บริหาร

2.1.3 กลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ในองค์การที่อยู่ล้อมรอบตัวอาจารย์ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิต ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะงาน การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์ในการปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์การ เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์การ กระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่มีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติตาม และไม่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนอย่างเป็นทางการหรือระบบ

รางวัลที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด ซึ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมเกิดจากการบูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการพัฒนาตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaires) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ ตำแหน่งปัจจุบัน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำในช่องว่าง และตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) รวมจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นการวัดระดับความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (likert scale) กำหนดระดับค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

3. แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อหาค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้ข้อคำถามปลายเปิด (open ended) เพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติมและข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ข้อคำถามปลายเปิด ลักษณะกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงก่อนนำไปสัมภาษณ์

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผสมผสานกับสาระที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2.2 สรุปผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามปฏิบัติการ

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถาม สำหรับแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (likert scale)

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.5 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence, IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป[5] รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ นำแบบสอบถามที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาล 2 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี 15 คน และวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 15 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน ซึ่งพิจารณาขนาดตัวอย่างตามเหตุผลของ สุวิมล ติรกานันท์ ที่กล่าวว่าในทางสถิติจำนวนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 30 คนขึ้นไปจะถูกอนุโลม (assume) ว่ามีการแจกแจงปกติ[6] จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพล 0.98 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 0.96

3. แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อค้นพบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้ข้อคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อค้นพบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากผลการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของเนื้อหาภาษา และปรับปรุงก่อนนำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2551 - กุมภาพันธ์ 2552 โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

---

[5]สุวิมล ติรกานันท์, <u>การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ</u> (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546),140.

[6]เรื่องเดียวกัน, 147.

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำหนังสือคำร้องถึงบัณฑิตวิทยาลัย ผ่านทางภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อดำเนินการรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยส่งแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 360 ฉบับ และขอให้แต่ละวิทยาลัยพยาบาลส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ อายุ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยการคำนวณค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์ค่าระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้นำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ (Best)[7] ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

---

[7] John W.Best, Research in Education, 2 nd (new jersey: pranseith Hall Inc., Englewood Cliffs,1981), 204-208.

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีลักษณะการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือตัวแปรจำเป็นสำคัญ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยสถิติ Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequace (KMO) ซึ่งค่า KMO มีค่าระหว่าง 0-1 โดยค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 แสดงว่าเหมาะสมดีมาก ถ้าค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าไม่สมควรใช้ (Kaiser)[8] การสกัดองค์ประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวริแมกซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป[9] มีค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป[10]

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

5.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการดำเนินการวิเคราะห์คาโนนิคอล โดยนำข้อมูลเบื้องต้นมาจัดให้อยู่ในรูปเมตริกซ์ (correlation matrix) และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ใช้สูตร

---

[8]Kaiser, Henry F. and John Rice, “Little Jiffy Mark IV,” Educational and Psychological Measurement 34,1(1974) : 111-117,กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548), 260-263.

[9]Lee, Howard B., Andrew L. Comrey, A first course in factor analysis, 2nd ed. (Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Association,Publishers, 1992), อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์, 2548),196-215.

[10]Fred N. Kerlinger, Foundations of Behavioral Research, 3rd ed. (U.S.A. : Holt, Rinehart and Winston,Inc., 1973) , อ้างถึงใน อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล, พิมพ์ครั้งที่ 2 (สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์, 2548),196-215.

Pearson Product Moment โดยจับคู่ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นคู่ๆ ไป แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมาจัดเป็นรูปเมตริกซ์ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ R_{xx}, R_{yy}, R_{xy}, R_{yx} ซึ่งถ้าค่า R_{xy} หรือ R_{yx} ประกอบด้วยสัมประสิทธิ์ที่มีค่าไม่เป็น 0 บางตัว จะสามารถวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลต่อไปได้[11]

5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร 2 ชุด โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการวิเคราะห์โดยกำหนดชุดของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นชุดของตัวแปรอิสระ และชุดของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นชุดตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์สามารถสร้างตัวแปรคาโนนิคอลได้สูงสุด m คู่โดยที่ m = min {p,q} จากนั้นตรวจสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลแต่ละคู่ โดยใช้สถิติทดสอบ Bartlett' s Test ถ้าค่า wilk's lamda มีค่าต่ำ (0< wilk's lamda <1) แสดงว่าชุดตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน[12]

5.3 การคำนวณสัดส่วนของค่าแปรปรวนของตัวแปรเดิมแต่ละตัว ที่มีส่วนในตัวแปรคาโนนิคอล โดยนำค่า canonical loading มายกกำลังสอง จากนั้นคำนวณสัดส่วนโดยเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของตัวแปรเดิมในแต่ละชุดที่มีส่วนในตัวแปรคาโนนิคอล (Proportion of variance)[13] เพื่อพิจารณาว่าเป็นตัวแทนของกลุ่มได้มากน้อยเท่าใด

5.4 การคำนวณการวัดค่าเกิน (Redundancy) คือ ค่าที่ใช้วัดปริมาณค่าแปรปรวนของตัวแปรเดิมชุดหนึ่ง ที่สามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรคาโนนิคอลจากตัวแปรเดิมอีกชุดหนึ่ง เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรคาโนนิคอลซึ่งเป็นฟังก์ชั่นเชิงเส้นของตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรตาม (y) ได้มากน้อยเพียงใด ถ้าค่ามากแสดงว่ามีความสามารถในการพยากรณ์มาก ดังนั้นจึงใช้การวัดค่าเกิน (Redundancy) ในการประเมินประสิทธิภาพของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล และค่าเกินยังใช้วัดความสามารถของตัวแปรคาโนนิคอลซึ่งเป็นตัวแปรตาม ในการพยากรณ์ค่าตัวแปรอิสระเดิม (x) ได้อีกรูปแบบ[14]

5.5 การคำนวณค่าน้ำหนักมาตรฐานของคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละองค์ประกอบ และการจัดกลุ่มตัวแปรในแต่ละชุด เพื่อการแปลผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลที่ได้จะ

---

[11]สำราญ มีแจ้ง, สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ฟ, 2546),178-182.

[12]กัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548), 358-368.

[13]เรื่องเดียวกัน, 353.

[14]เรื่องเดียวกัน, 355 - 357.

นำไปสู่ชุดของสัมประสิทธิ์และชุดของค่าน้ำหนักมาตรฐานบนตัวแปร X และ Y ซึ่งตามนิยามค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลจะมีค่าเป็นบวก แต่ความจริงแล้วความสัมพันธ์ของ X และ Y จะมีค่าสหสัมพันธ์ได้ทั้งบวกและลบ[15]

สรุป

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 360 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) มีกระบวนการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนำข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร รวมทั้งสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หาคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญและพิจารณาค่าดัชนี IOC และการหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR)

---

[15]สำราญ มีแจ้ง, สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ฟ, 2546),178-182.

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถาม จำนวน 360 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดย

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis)

ตอนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR)

ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร และผลงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยที่มีอิทธิพลและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร่วมกับการบูรณาการความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และนำมากำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร

1.1.1 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยแนวคิดของ สมิทธ์ ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ and Near) โคนอฟกีและออร์แกน (Konovsky & Organ) วิลเลียมและแอนเดอร์สัน (Williams & Anderson) พอดซาคอฟ อาเครน และแม็คเคนซี (Podsakoff, Ahcarne, and Mackenzie) ฟาร์ เออร์เลย์และลิน (Farh, Earley, and Lin) พอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) รวมทั้งเอกสาร ตำรา และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 การวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยแนวคิดของ สมิทธ์ ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ, and Near) ออร์แกน และเบทแมน (Organ and Bateman) ดายน์ เกรแฮม และเดนิส (Dyne, Graham, and Dienesch) ออร์แกนและไรอัน (Organ and Ryan) โพดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) แฮนนัมและจิมมีสัน (Hannam and Jimmieson) ออร์แกน พอดซาคอฟ และแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie) รวมทั้งผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น โคล, สเตียร์ และเทอร์บอร์ก (Koh, Steers and Terborg) โชว์ (Cho) ซามูเอล, ปีเตอร์ และเอ็ดดี้ (Samuel,Peter, Eddie) เวนและกรีน (Wayne and Green) โบเกอร์และโซเมช (Bogler R and Somech A) วัตท์ และชาร์ฟเฟอร์ (Wat and shaffer) โบลอน (Bolon) โคนอฟสกีและพลัค (Konovsky and Pugh) ฟาร์ พอดซาคอฟ และออร์แกน (Farh Podsakoff & Organ) ชอร์และเวนน์ (Shore & Wayne) ฟรานซิสโก้ (Francisco) เพียร์ส และกรีเกอร์เซนส์ (Pearce and Gregersen) ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger) เวย์นี ชอว์ และไลดิน (Wayne, Shore and Liden) สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter) คามาราตา (Camarata) เชน (Chen) ฮอฟเดต (Hofsted) รวมทั้งเอกสาร ตำรา และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นแนวคิดเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะของผู้นำ 2) ทัศนคติที่มีต่องาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุปสาระสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารได้ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี

แนวคิด	สาระสำคัญ
แนวคิดองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วย 1. เต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน 2. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก 3. ช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 4. พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน 5. เต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากงานปกติ 6. ลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น 7. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับแม้จะไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม 8. ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดคนหนึ่ง 9. ตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ 10. ยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มเมื่อได้รับการร้องขอ 11. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ 12. มุ่งแก้ไขปรับปรุงปัญหาในการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น 13. นำข้อตำหนิที่ได้รับมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ 14. เต็มใจช่วยงานเร่งด่วนให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา 15. ทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน 16. ระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น 17. ไม่ใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 18. พยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับผู้ร่วมงาน 19. เต็มใจให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพ 20. เอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การ 21. ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง 22. ไม่นำความลับไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น 23. ปฏิบัติตามประกาศขององค์การ สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะต่อบุคคล และการดำเนินงานขององค์การ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญ
ปัจจัย "ลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยกลุ่มแนวคิดดังนี้ **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** 1. ผู้นำพูดคุย ซักถาม แสดงความห่วงใย เอาใจใส่ บุคลากร 2. ผู้นำเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามระเบียบ 3. ผู้นำไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ 4. ผู้นำแสดงภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสม 5. ผู้นำให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรี เมื่อได้ร่วมงานกัน 6. ผู้นำใช้คำพูดอ่อนโยน เอื้ออาทรต่อบุคลากรในยามท้อแท้ 7. ผู้นำให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน 8. ผู้นำยกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย 9. ผู้นำให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ 10. ผู้นำส่งเสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากงานประจำ 11. ผู้นำเข้าใจและแสดงการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน 12. ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถ 13. ผู้นำให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ **การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก** 14. ผู้นำที่บุคลากรในองค์การชื่นชอบ 15. ผู้นำให้คำแนะนำที่ดีเมื่อบุคลากรปรึกษา 16. ผู้นำอัธยาศัยดีเมื่อได้ทำงานร่วมกัน 17. ผู้นำที่ปกป้องเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน 18. ผู้นำที่บุคลากรให้ความเต็มใจทำงานตามที่มอบหมาย 19. ผู้นำที่บุคลากรพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน 20. ผู้นำที่บุคลากรตั้งใจทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของงาน 21. ผู้นำที่ได้รับการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากร 22. ผู้นำที่ได้รับความนับถือในความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ **การเสริมสร้างพลังอำนาจ** 23. ผู้นำที่ส่งเสริมความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ 24. ผู้นำที่ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างอิสระ 25. ผู้นำที่ให้ความอิสระในการพัฒนาและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญ
	26. ผู้นำที่ให้บุคลากรกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบได้ 27. ผู้นำที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย 28. ผู้นำที่ทำให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ว่าลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะต้องมีลักษณะ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความรู้สึกของบุคลากรในการรับรู้ต่อ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ดี และการส่งเสริมให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับบุคลากร
ปัจจัย ”ทัศนคติที่มีต่องาน” ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทัศนคติที่มีต่องานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยกลุ่มแนวคิดดังนี้ **ความพึงพอใจในงาน** 1. ได้รับความภูมิใจจากผลงานที่ทำสำเร็จ 2. ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน 3. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน 4. ได้รับการยอมรับเมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา 5. ได้รับอำนาจบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ 6. ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ 7. ได้รับมอบหมายงานท้าทายความสามารถและใช้ความคิดริเริ่ม 8. ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน 9. ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานจากความสามารถ 10. องค์การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ 11. องค์การมีการกระจายงานอย่างเสมอภาค 12. เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน 13. เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน **ความยุติธรรมในองค์การ** 14. ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 15. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม 16. ได้รับการพิจารณารางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือสิ่งจูงใจ เท่าเทียมผู้อื่น

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญ
ปัจจัย ”ทัศนคติที่มีต่องาน” ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ	17. องค์การมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้อง 18. องค์การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน 19. องค์การกระจายผลตอบแทนเท่าเทียมและเป็นธรรมแก่ทุกคน 20. องค์การมีระบบตัดสินใจเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย 21. ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นโต้แย้งการตัดสินใจผลการปฏิบัติงาน **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ** 22. รู้สึกว่าการทำงานที่นี่เป็นสิ่งจำเป็น มีความสุขมากที่ทำงานในองค์การ 23. รู้สึกปัญหาขององค์การคือปัญหาของตน ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 24. รู้สึกว่าต้องการเลือกที่จะทำงานที่นี่ แม้จะมีทางเลือกที่อื่น 25. รู้สึกผิดถ้าลาออกหรือย้าย 26. รู้สึกมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 27. รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และเป็นหนี้บุญคุณองค์การ **ความไว้วางใจในผู้บริหาร** 28. เชื่อว่าสามารถพูดคุยเรื่องงานกับผู้นำได้ตลอดเวลา 29. เชื่อว่าผู้นำทำงานด้วยสมรรถนะและเตรียมพร้อมตลอดเวลา 30. รู้สึกไว้วางใจผู้นำว่าสามารถทำให้งานมีคุณภาพ 31. รู้สึกว่าบุคลากรส่วนใหญ่เคารพและไว้วางใจผู้นำ 32. รู้สึกได้รับความไว้วางใจจากผู้นำเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติ 33. รู้สึกยอมรับในความมีชื่อเสียงของผู้นำ สรุปได้ว่าลักษณะทัศนคติที่มีต่องาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะต้องมีลักษณะที่ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ความคาดหวัง ในการได้รับการแบ่งปันผลตอบแทน และการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บริหาร ของบุคลากรต่อการกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำ

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญ
ปัจจัย "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยกลุ่มแนวคิดดังนี้ **ลักษณะงาน** 1. ลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 2. ลักษณะงานที่มีการประเมินผลย้อนกลับ 3. ลักษณะงานที่มีอิสระในการปฏิบัติ 4. ลักษณะงานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก **การสนับสนุนจากองค์การ** 5. องค์การส่งเสริมและเห็นคุณค่าผลงานที่ทำ 6. องค์การภูมิใจต่อความสำเร็จในงานของบุคลากร 7. องค์การมีนโยบายในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 8. องค์การให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมอบหมายงานพิเศษ 9. องค์การเต็มใจที่จะช่วยเหลือคลี่คลายปัญหาในการปฏิบัติงาน 10. องค์การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ 11. องค์การสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการทำงาน **บรรยากาศองค์การ** 12. จัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ ดูแลเอาใจใส่สภาพแวดล้อมในการทำงาน 13. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับสามารถปฏิบัติตามได้ 14. มีโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ชัดเจน 15. มีขั้นตอนการทำงานที่ช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น 16. กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน 17. แจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และข้อมูลทันสมัย ทันเหตุการณ์ 18. จัดระบบสอบถามข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ อย่างเปิดเผย 19. มีการชี้แจงงานที่มอบหมายพิเศษก่อนให้ลงมือปฏิบัติ 20. มีบรรยากาศการแลกเปลี่ยนข่าวสารการทำงานได้ตลอดเวลา 21. มีบริการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการทำงาน 22. สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญ
ปัจจัย "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	**ค่านิยมในการทำงาน** 23. ท่านพร้อมที่จะเสียสละในการทำงานเพื่อองค์การ 24. ท่านรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นในผลงานและความสำเร็จ 25. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นที่หนึ่ง 26. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 27. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 28. ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ 29. ท่านให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาในการทำงาน 30. ท่านพัฒนาตนเอง ปรับปรุงคุณค่าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 31. ท่านรักและศรัทธาในความเป็นอาชีพ 32. ท่านทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตลอดเวลา **คุณภาพชีวิตการทำงาน** 33. ท่านได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในการทำงาน 34. ท่านได้รับจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้เพียงพอ 35. ท่านได้รับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ 36. ท่านมีสถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี 37. ท่านได้รับผลตอบแทนปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงานที่ได้ปฏิบัติ 38. ท่านจัดแบ่งเวลาเหมาะสมระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว 39. ท่านใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ 40. ท่านมีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวอย่างอิสระ 41. ท่านมีภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีความสอดคล้องกัน 42. ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน 43. ท่านได้รับอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยการได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะงานที่ที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี การดำเนินชีวิตด้านการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รวมถึงค่านิยมในการทำงานที่แสดงถึงความเชื่อของบุคลากรที่นำไปเป็นวิถีทางกำหนดแนวปฏิบัติให้บุคลากร

1.2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ซึ่งได้จากคัดเลือกแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique) โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจงก่อนในบุคคลแรก จากนั้นสอบถามต่อว่าผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่กำหนด หากมีผู้เสนอแนะเห็นพ้องต้องกันจำนวนมาก ผู้วิจัยจะเลือกผู้นั้นขึ้นมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติคือ เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้า/เป็นที่ปรึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เผยแพร่เป็นผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ หรือเป็นผู้ที่เข้าใจแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการสัมภาษณ์พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1. สมัครใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำ 2. ช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจงานแม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง 3. มุ่งมั่นทำสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์การ โดยไม่หวังผลตอบแทน 4. ตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนบุณคุณขององค์การ 5. พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสังคม 6. ยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มจากข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ 7. เต็มใจปฏิบัติงานแม้จะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวก 8. เต็มใจช่วยงานเร่งด่วนให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา 9. ตั้งใจทำงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับวิชาชีพ 10. เสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ 11. มุ่งมั่นทำงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบต่อองค์การและหน้าที่ที่ต้องทำ 12. ตั้งใจทำงานให้เกินความคุ้มค่าของเงินเดือน เพื่อให้องค์การอยู่รอดได้ 13. ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
	14. อดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน 15. ช่วยเหลือและแนะนำเพื่อนร่วมงานทุกคนเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 16. การทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดคนหนึ่ง สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำ ทำด้วยความสมัครใจ ประกอบด้วย พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ
ปัจจัย "ลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ	ผลการสัมภาษณ์พบว่า ลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต้องเป็นไปตามบริบทที่ศึกษา ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีผลในการที่จะทำให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ซึ่งผู้นำในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล ที่มีความชัดเจนและมีอิทธิพลโดยตรงต่ออาจารย์ คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ดังนั้นการประเมินลักษณะของผู้นำในงานวิจัยนี้ ควรกำหนดเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล โดยมีลักษณะประกอบด้วย 1. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม บริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้ 2. ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศทางบวกภายในองค์การ 3. ผู้นำที่กระตุ้นให้อาจารย์เห็นคุณค่าของงาน 4. ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและเสียสละในการทำงาน 5. ผู้นำที่ให้โอกาสบุคลากรเสนอแนะ พร้อมรับฟัง และนำไปปฏิบัติ 6. ผู้นำที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานการแก้ปัญหาพัฒนางาน 7. ผู้นำคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคล สนใจเอาใจใส่ความต้องการ 8. ผู้นำรู้จุดอ่อน จุดแข็ง ความแตกต่างของบุคล นำมาส่งเสริมและพัฒนางาน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัย "ลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	9. ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง เพื่อนสอนเพื่อน มากกว่าผู้บังคับบัญชา 10. ผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 11. ผู้นำที่มีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากร 12. ผู้นำที่สามารถพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพได้ตลอดเวลา 13. ผู้นำที่ให้อำนาจเชิงวิชาการ บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในงานตนเองได้ 14. ผู้นำที่ให้โอกาสทำงานที่ต้องการ พร้อมจะทำ ถึงแม้จะไม่ใช่งานในบทบาท 15. ผู้นำที่ให้อำนาจอิสระทางวิชาการในงานที่รับผิดชอบหรือที่เชี่ยวชาญ 16. ผู้นำที่มอบหมายงานสมศักดิ์ศรีของพยาบาล 17. ผู้นำที่ให้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าผลงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติ สรุปได้ว่าลักษณะของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะต้องมีลักษณะครอบคลุม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความรู้สึกของบุคลากรในการรับรู้ต่อ กระบวนการในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากรที่ดีในลักษณะของฉันท์พี่น้อง และการส่งเสริมให้ให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกอยากคิดและพัฒนางาน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานให้กับบุคลากร
ปัจจัย "ทัศนคติที่มีต่องาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยทัศนคติที่มีต่องาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 1. ได้รับสวัสดิการ/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า 3. ได้รับมอบหมายงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 4. ได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ในตนเอง และรวมถึงครอบครัว 5. ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิ 6. ได้รับมอบหมายงานตรงตามบทบาทหน้าที่

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัย "ทัศนคติที่มีต่องาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	7. ได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยหลักความรู้ ความสามารถ 8. ได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส 9. ได้รับการกระจายความยุติธรรมเท่าเทียมกันและเป็นธรรมทุกคน 10. ได้รับการพิจารณาผลงาน จากความรับผิดชอบร่วมกับการมีมนุษย์สัมพันธ์ 11. ได้รับการพิจารณาให้ไปพัฒนาตามหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือตามความจำเป็น 12. ได้รับผลตอบแทนอื่นๆ เป็นไปอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกันและมากเพียงพอ 13. มุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อสร้างความเจริญ คุณงามความดีให้วิชาชีพ 14. สำนึกเสมอว่าวิชาชีพจะเจริญก้าวหน้าก็ด้วยคนในวิชาชีพ 15. มีทัศนคติที่ดี มีความรักในงาน ผูกพันต่อความเป็นอาจารย์พยาบาล 16. รู้สึกว่าองค์การเป็นเหมือนบ้านของตน ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ 17. มีความรักวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน เพราะมีบุญคุณต่อตนเอง 18. มีความรู้สึกว่าจะต้องเป็นผู้ที่จะอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลนั้น ๆ ต่อไป 19. ปฏิบัติงานอย่างเต็มความภาคภูมิใจ คิดเสมอว่าอยู่ได้ด้วยองค์การ 20. รู้สึกมีความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน 21. รู้สึกสำนึกในบุญคุณวิทยาลัยพยาบาลที่ให้ความรู้ และเติบโตมาจากที่นี่ 22. เชื่อว่าผู้นำมีความสามารถ มีชื่อเสียง และมีความน่าเชื่อถือในการทำงาน 23. ได้รับความจริงใจจากผู้นำทั้งคำพูดและการแสดงออกทางการกระทำ 24. สามารถพูดคุยกับผู้นำได้อย่างเปิดเผย และตลอดเวลา 25. สามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกกับผู้นำได้อย่างสบายใจ 26. สามารถทำให้งานขององค์การบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สรุปได้ว่าลักษณะทัศนคติที่มีต่องาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะต้องมีลักษณะที่ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการรับรู้ความไว้วางใจในผู้บริหาร ของบุคลากรต่อการกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัย "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ผลการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 1. ได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าและทุ่มเทการทำงานมากขึ้น 2. ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ หรืองานที่ริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณเหมาะสม ไม่ทำให้เสียสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว 4. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือคุณวุฒิ 5. ได้รับมอบหมายงานที่ร่วมทำเป็นทีมงาน 6. ได้รับโอกาสในการเลือกทีมงานหรือได้รับทีมงานที่ดี 7. ได้รับมอบหมายงานที่สมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกในคุณค่าของตนเอง 8. ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้นำเมื่อมอบหมายงานให้แล้ว 9. ได้รับการแก้ไขความผิดพลาดในงานจากกระบวนการ ไม่ค้นหาผู้ทำผิด 10. ได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี 11. ได้รับมอบหมายงานที่ทำให้เกิดการยอมรับจากองค์การ 12. ได้รับมอบหมายงานงานที่มีโอกาสปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จ 13. ได้รับมอบหมายงานที่สร้างความก้าวหน้าในงาน 14. ได้รับการยอมรับ ให้เกียรติ ดูแลด้านจิตใจ การเสริมแรงด้วยคำพูด 15. ได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนอื่น 16. ได้รับการจัดสวัสดิการในการสนับสนุนทางด้านวัตถุ หรือด้านจิตใจ 17. ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ในการช่วยเหลือการทำงานเมื่อมอบหมายงานในบทบาทพิเศษ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การออกนโยบายสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น 18. ได้รับสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการทำงานจากองค์การ เช่น พาหนะในการเดินทาง วัสดุอุปกรณ์การสอน เอกสารตำราด้วยความเหมาะสม

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัย "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	19. ได้รับข้อมูลข่าวสารทันสมัย 20. ได้รับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สนิทสนม กลมเกลียวกัน รักใคร่ 21. ได้รับความเอื้ออาทรต่อกัน จริงใจ ไม่เอาผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน 22. ได้รับการยอมรับด้วยความจริงใจ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน 23. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนา 24. ได้รับโอกาสให้พัฒนาการคิด การเรียนรู้ การยอมรับซึ่งกันและกัน 25. มีวัฒนธรรมความเอื้ออาทรอยู่กันฉันท์พี่น้องให้ความช่วยเหลือกัน 26. ได้รับโอกาสให้ได้พัฒนาหรือเรียนรู้จากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง 27. ได้รับโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพและเสนอความคิดเห็นที่ต้องการ 28. ได้รับการเชิดชูคนดีคนเด่นอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ 29. ได้รับความเชื่อถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ 30. ลดความขัดแย้ง โดยผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี 31. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ 32. ได้รับโอกาสเข้าพบผู้บริหารได้ง่าย 33. ภาระงานไม่ทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 34. ได้รับความเสมอภาคและเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันทุกคน 35. มีแหล่งทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ 36. สถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดีในการทำงาน 37. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากเกินไป มีเวลาได้พักผ่อนมากขึ้น 38. ได้รับการเอื้ออำนวยความสะดวกในการเดินทางปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน 39. อาจารย์ยึดจรรยาบรรณของอาจารย์เป็นแนวทางปฏิบัติงาน 40. อาจารย์มีคุณธรรมในการทำงาน มีความเสียสละ มีจิตบริการ 41. อาจารย์ปฏิบัติงานโดยส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพการพยาบาล

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แนวคิด	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัย "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	42. อาจารย์มีความรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นในผลงาน ความสำเร็จของงาน 43. อาจารย์พัฒนาปรับปรุงคุณค่าของงานอยู่ตลอดเวลา 44. อาจารย์สร้างคุณค่าเพิ่มในงานที่รับผิดชอบทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ 45. อาจารย์มีความสามัคคี หลีกเลี่ยงหรือแก้ไขความขัดแย้งในองค์การ 46. อาจารย์มีความรักต่อสถาบันทุ่มเทในการทำงานให้สถาบันอย่างเต็มที่ สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะงานที่มีคุณค่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถ งานที่มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รวมถึงการยึดค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นตามแนวปฏิบัติของวิชาชีพ

1.3 การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเป็นตัวแปรนำมาสร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถาม ซึ่งพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 122 ตัวแปร และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 25 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์เอกสาร และความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	1. ผู้อำนวยการสนทนาแสดงความห่วงใย เอาใจใส่อาจารย์ 2. ผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนด 3. ผู้อำนวยการไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ 4. ผู้อำนวยการแสดงภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ 5. ผู้อำนวยการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรี เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน 6. ผู้อำนวยการใช้คำพูดอ่อนโยน เอื้ออาทรอาจารย์ในยามท้อแท้ 7. ผู้อำนวยการให้กำลังใจอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 8. ผู้อำนวยการยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย 9. ผู้อำนวยการสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหา 10. ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน 11. ผู้อำนวยการส่งเสริมคิดทบทวนปัญหาจากงานประจำเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา 12. ผู้อำนวยการแสดงการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของอาจารย์แต่ละคน 13. ผู้อำนวยการส่งเสริมอาจารย์ให้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 14. ผู้อำนวยการให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับอาจารย์ทุกคน 15. ท่านชื่นชอบความสามารถและการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ 16. ท่านได้รับคำแนะนำที่ดีเมื่อขอคำปรึกษาจากผู้อำนวยการ 17. ท่านได้รับอัธยาศัยที่ดีจากผู้อำนวยการในการทำงานร่วมกัน 18. ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายด้วยความเต็มใจ 19. ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับผู้อำนวยการในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน 20. ท่านและผู้อำนวยการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของงาน 21. ท่านมีส่วนร่วมกับผู้อำนวยการวางแผนการทำงานให้งานบรรลุเป้าหมาย 22. ท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ 23. ท่านภูมิใจในความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการ 24. ท่านนับถือผู้อำนวยการในความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 25. ท่านเชื่อมั่นความสามารถในการบริหารงานของผู้อำนวยการ 26. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	27. ท่านภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย 28. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ 29. ท่านได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล 30. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถการทำงาน 31. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในวิทยาลัย 32. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ 33. ท่านได้ทำงานในหน้าที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ 34. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าสมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ 35. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 36. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ 37. ท่านมีอำนาจในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ 38. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น การฝึกอบรม 39. ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานจากความสามารถในการปฏิบัติงาน 40. วิทยาลัยมีนโยบายการบริหารงานชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ 41. วิทยาลัยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของบุคคล 42. วิทยาลัยมีระบบการกระจายงานให้อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาค 43. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกัน 44. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 45. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา วันหยุดชดเชย ฯลฯ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 46. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม 47. ท่านได้รับการพิจารณารางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือสิ่งจูงใจอื่น ที่วิทยาลัยจัดสรรเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน 48. วิทยาลัยมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน 49. วิทยาลัยมีขั้นตอนการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน 50. วิทยาลัยให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	51. วิทยาลัยมีกระบวนการกระจายผลตอบแทนการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม 52. วิทยาลัยมีระบบการปกครองบังคับบัญชาเป็นธรรมเสมอภาค 53. วิทยาลัยมีระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถรับรู้อย่างสม่ำเสมอ 54. วิทยาลัยมีระบบรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ในการจัดสรรผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน 55. วิทยาลัยมีระบบการแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน 56. วิทยาลัยมีระบบชี้แจงข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย 57. ท่านมีความสุขมากที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยของท่าน 58. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของวิทยาลัยคือปัญหาของท่าน 59. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย 60. ท่านเต็มใจอุทิศตนในการทำงานให้วิทยาลัย 61. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่วิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน 62. ท่านเลือกที่จะทำงานวิทยาลัยแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น 63. ท่านคิดว่าการทำงานที่วิทยาลัย ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเท 64. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความรู้สึกจงรักภักดีต่อวิทยาลัย 65. ท่านไม่ลาออกหรือย้ายจากวิทยาลัย เพราะความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 66. ท่านรู้สึกว่าต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนบุญคุณของวิทยาลัยที่มีต่อท่าน 67. ท่านแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกกับผู้อำนวยการได้อย่างสบายใจ 68. ท่านพูดคุยเรื่องงานกับผู้อำนวยการได้ทุกเวลา 69. ท่านศรัทธาผู้อำนวยที่ทำงานด้วยสมรรถนะและเตรียมพร้อมตลอดเวลา 70. ท่านไว้วางใจผู้อำนวยการว่าสามารถทำให้งานของท่านมีคุณภาพ 71. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติ 72. ท่านยอมรับในความมีชื่อเสียงในการทำงานของผู้อำนวยการ 73. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมคุณค่าของผลงาน 74. ท่านได้รับการชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน 75. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแบ่งเบาภาระงานจากเพื่อนร่วมงาน 76. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน 77. ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	78. ท่านได้รับความเต็มใจช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในปัญหาการปฏิบัติงาน 79. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน 80. วิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สามารถปฏิบัติตามได้ 81. วิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ของกลุ่มงานชัดเจน 82. วิทยาลัยมีขั้นตอนการทำงานที่ช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น 83. วิทยาลัยมีผู้รับผิดชอบกำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน 84. วิทยาลัยมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ 85. วิทยาลัยมีระบบการชี้แจงงานที่มอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ 86. วิทยาลัยมีระบบการสื่อสารข้อมูลการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารได้ตลอดเวลา 87. วิทยาลัยมีสถานที่ให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารในการทำงาน 88. วิทยาลัยมีระบบสารสนเทศที่สามารถสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยได้ 89. ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อท่าน 90. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ 91. ท่านแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ผิด 92. ท่านคิดว่าความขัดแย้งในวิทยาลัยได้รับการแก้ไขด้วยความรวดเร็ว 93. ท่านได้รับการชื่นชมและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน 94. ท่านพร้อมจะเสียสละในการทำงานเพื่อวิทยาลัย 95. ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นผลงานและความสำเร็จของงาน 96. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นอันดับแรก 97. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 98. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ 99. ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ 100. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงาน 101. ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และบุคลิกภาพสม่ำเสมอ 102. ท่านศรัทธาในความเป็นอาจารย์พยาบาล 103. ท่านมุ่งมั่นทำงานด้วยสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	104. ท่านเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลควรทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี 105. ท่านมั่นใจว่าผลการทำงานของท่านโปร่งใสและตรวจสอบได้ 106. ท่านพัฒนาปรับปรุงคุณค่าในการทำงานของตนเอง 107. ท่านสำนึกในบุญคุณของสถาบันการศึกษาที่ให้วิชาความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล และพร้อมที่จะตอบแทน 108. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย 109. ท่านได้รับการจัดสรรภาระงานด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม 110. ท่านคิดว่าทุกคนในวิทยาลัยได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในการ ทำงาน 111. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 112. ท่านได้รับบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 113. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานวิชาการ การเป็นที่ปรึกษา ด้านวิชาการ และการเป็นวิทยากร 114. ท่านมีสถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี 115. ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้ปฏิบัติให้วิทยาลัย 116. ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน 117. ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานให้วิทยาลัย อย่างเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 118. ท่านแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว 119. ท่านมีโอกาสใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ 120. ท่านมีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัว 121. ท่านคิดว่าภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่านมีความสอดคล้องกัน 122. ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกวิทยาลัยพยาบาล

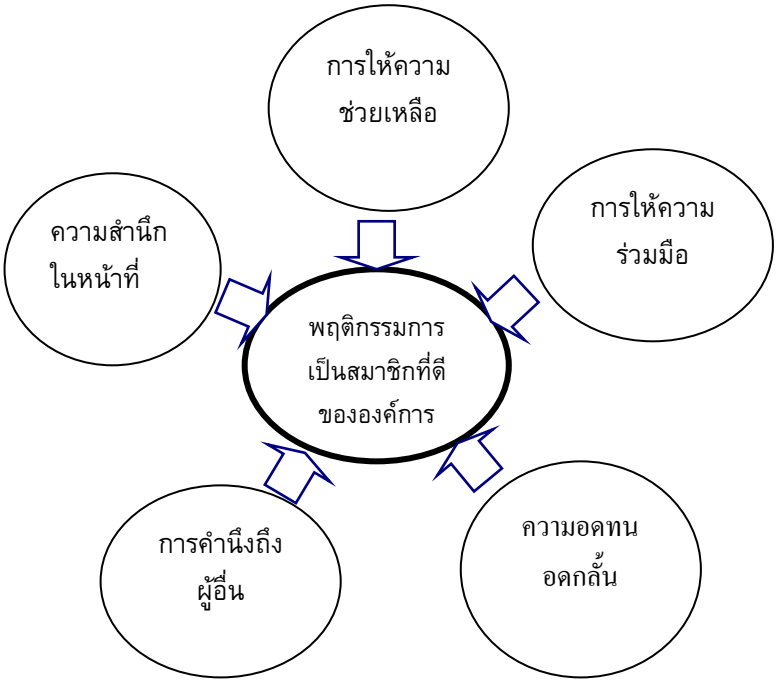
ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	1. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ 2. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก 3. ท่านช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ให้เข้าใจงานแม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรง 4. ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 5. ท่านพร้อมให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน 6. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ 7. ท่านลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น 8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ 9. ท่านทำหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด 10. ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัย 11. ท่านอดทน อดกลั้น ต่อความทุกข์ใจในการทำงาน 12. ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนด เมื่อได้รับการร้องขอ 13. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ในขั้นตอนการทำงาน 14. ท่านมุ่งแก้ไขปรับปรุงปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น 15. ท่านนำข้อตำหนิที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ 16. ท่านเต็มใจช่วยงานเร่งด่วนของวิทยาลัยให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา 17. ท่านทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดของวิทยาลัย เพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน 18. ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน 19. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงาน 20. ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 21. ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพของวิทยาลัย

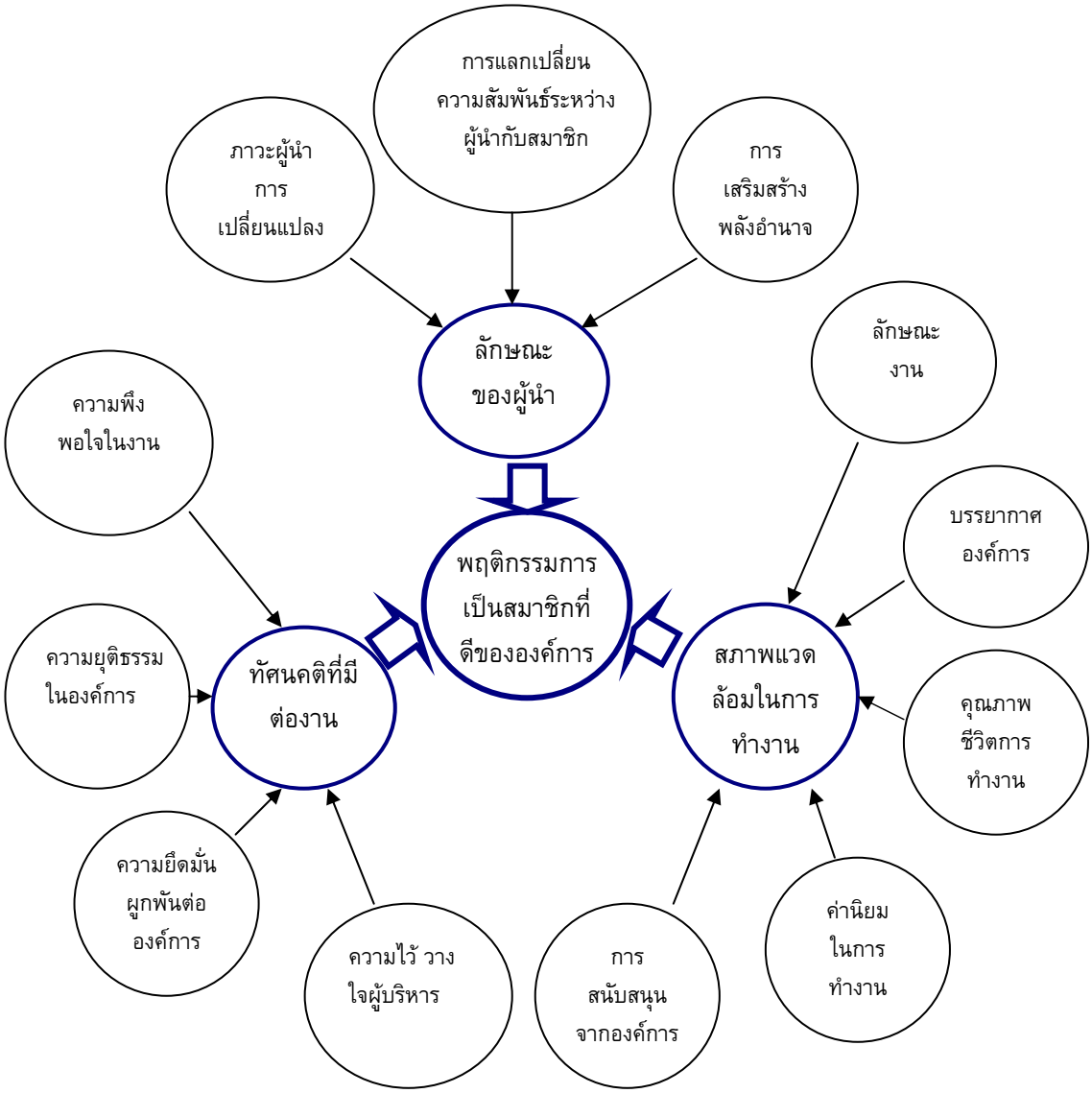
ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	สาระสำคัญของความคิดเห็น
	22. ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับวิทยาลัย 23. ท่านก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย 24. ท่านอ่านและปฏิบัติตามประกาศของวิทยาลัย 25. ท่านไม่นำความลับของวิทยาลัยไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น

การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับผลสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ตามแผนภาพดังนี้



แผนภูมิที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์



แผนภูมิที่ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดย

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถาม จำนวน 360 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย “PCA” เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ

2.1.1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น 340 คน เมื่อแยกพิจารณาตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 25 ปีหรือน้อยกว่า	14	4.1
1.2 26-35 ปี	89	26.2
1.3 36- 45 ปี	143	42.1
1.4 46- 55 ปี	81	23.8
1.5 56 ปีขึ้นไป	13	3.8
รวม	340	100.00

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. เพศ		
2.1 ชาย	26	7.6
2.2 หญิง	314	92.4
รวม	340	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	42	12.3
3.2 ปริญญาโท	275	80.9
3.3 ปริญญาเอก	23	6.8
รวม	340	100.00
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์		
4.1 5 ปี หรือน้อยกว่า	51	15.0
4.2 6 - 10 ปี	65	19.1
4.3 11 - 15 ปี	77	22.6
4.4 16 - 20 ปี	64	18.8
4.5 21 - 25 ปี	48	14.2
4.6 26 ปี ขึ้นไป	35	10.3
รวม	340	100.00
5. หน้าที่ความรับผิดชอบ		
5.1 รองผู้อำนวยการฯ	34	10.0
5.2 หัวหน้าภาค/หัวหน้างาน	88	25.9
5.3 อาจารย์ประจำ	218	64.1
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 340 คน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด มีอายุในช่วง 36-45 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุในช่วง 56 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 เพศชาย มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 น้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 26 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และส่วนใหญ่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอาจารย์ประจำ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ รองผู้อำนวยการฯ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ10

2.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นความคิดเห็นของอาจารย์ในแต่ละตัวแปร โดยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแต่ละตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้อำนวยการสนทนาแสดงความห่วงใย เอาใจใส่อาจารย์	3.96	0.88	มาก
2. ผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนดของวิทยาลัย	4.19	0.86	มาก
3. ผู้อำนวยการไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่	4.17	0.89	มาก
4. ผู้อำนวยการแสดงภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	3.89	1.00	มาก
5.ผู้อำนวยการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีอาจารย์ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.15	0.91	มาก
6. ผู้อำนวยการใช้คำพูดอ่อนโยน เอื้ออาทรต่ออาจารย์ในยามท้อแท้	4.01	0.97	มาก
7. ผู้อำนวยการให้กำลังใจอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.05	0.91	มาก
8. ผู้อำนวยการยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.09	0.89	มาก
9. ผู้อำนวยการสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.13	0.82	มาก
10.ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.11	0.86	มาก
11. ผู้อำนวยการส่งเสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา	4.09	0.83	มาก
12. ผู้อำนวยการแสดงการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของอาจารย์แต่ละคน	3.86	0.93	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
13. ผู้อำนวยการส่งเสริมอาจารย์ให้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.09	0.87	มาก
14. ผู้อำนวยการให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับอาจารย์ทุกคน	3.69	1.05	มาก
15. ท่านชื่นชอบความสามารถและการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ	3.91	0.91	มาก
16. ท่านจะได้รับคำแนะนำที่ดีเมื่อขอคำปรึกษาจากผู้อำนวยการ	4.00	0.87	มาก
17. ท่านได้รับอัธยาศัยที่ดีจากผู้อำนวยการในการทำงานร่วมกัน	4.09	0.88	มาก
18. ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.19	0.70	มาก
19. ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับผู้อำนวยการในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.39	0.60	มาก
20. ท่านและผู้อำนวยการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของงาน	4.33	0.63	มาก
21. ท่านมีส่วนร่วมกับผู้อำนวยการในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.00	0.80	มาก
22. ท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ	4.19	0.80	มาก
23. ท่านภูมิใจในความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการ	4.14	0.86	มาก
24. ท่านนับถือผู้อำนวยการในความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	4.26	0.78	มาก
25. ท่านเชื่อมั่นความสามารถในการบริหารงานของผู้อำนวยการ	4.03	0.89	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
26. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.18	0.57	มาก
27. ท่านภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.35	0.54	มาก
28. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	4.13	0.53	มาก
29. ท่านได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล	4.14	0.62	มาก
30. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถการทำงาน	4.08	0.58	มาก
31. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในวิทยาลัย	4.01	0.64	มาก
32. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ	4.01	0.89	มาก
33. ท่านได้ทำงานในหน้าที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ	4.11	0.60	มาก
34. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าสมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.18	0.61	มาก
35. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.11	0.64	มาก
36. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.87	0.76	มาก
37. ท่านมีอำนาจในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ	3.91	0.74	มาก
38. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น การฝึกอบรมประชุมวิชาการ ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น	4.10	0.78	มาก
39. ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานจากความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.89	0.76	มาก
40. วิทยาลัยมีนโยบายการบริหารงานชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	3.82	0.79	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
41. วิทยาลัยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของบุคคล	3.70	0.83	มาก
42. วิทยาลัยมีระบบการกระจายงานให้อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	3.41	0.95	ปานกลาง
43. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกัน	4.04	0.61	มาก
44. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.18	0.60	มาก
45. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา วันหยุดชดเชย ฯลฯ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.42	1.03	ปานกลาง
46. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	3.48	0.93	ปานกลาง
47. ท่านได้รับการพิจารณารางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือสิ่งจูงใจอื่น ที่วิทยาลัยจัดสรรเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.86	มาก
48. วิทยาลัยมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน	3.46	0.96	ปานกลาง
49. วิทยาลัยมีขั้นตอนการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	3.51	1.00	มาก
50. วิทยาลัยมีวิธีการให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.60	0.96	มาก
51. วิทยาลัยมีกระบวนการกระจายผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้อาจารย์อย่างเป็นธรรม	3.53	0.94	มาก
52. วิทยาลัยมีระบบการปกครองบังคับบัญชาเป็นธรรม เสมอภาค	3.50	0.94	มาก
53. วิทยาลัยมีระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถรับรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.91	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
54. วิทยาลัยมีระบบรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ในการจัดสรรผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	3.44	0.92	ปานกลาง
55. วิทยาลัยมีระบบการแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง เกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	3.30	1.09	ปานกลาง
56. วิทยาลัยมีระบบชี้แจงข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	3.34	1.14	ปานกลาง
57. ท่านมีความสุขมากที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยของท่าน	3.72	0.84	มาก
58. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของวิทยาลัยคือปัญหาของท่าน	3.91	0.78	มาก
59. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย	4.21	0.66	มาก
60. ท่านเต็มใจอุทิศตนในการทำงานให้วิทยาลัย	4.28	0.62	มาก
61. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่วิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	4.24	0.70	มาก
62. ท่านเลือกที่จะทำงานวิทยาลัยแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น	3.94	0.93	มาก
63. ท่านคิดว่าการทำงานที่วิทยาลัย ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน	3.54	1.02	มาก
64. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความรู้สึกจงรักภักดีต่อวิทยาลัย	4.09	0.79	มาก
65. ท่านไม่ลาออกหรือย้ายจากวิทยาลัย เพราะความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	1.04	มาก
66. ท่านรู้สึกว่าต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนบุญคุณของวิทยาลัยที่มีต่อท่าน	4.01	0.89	มาก
67. ท่านแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกกับผู้อำนวยการได้อย่างสบายใจ	3.59	1.05	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
68. ท่านพูดคุยเรื่องงานกับผู้อำนวยการได้ทุกเวลา	3.63	1.04	มาก
69. ท่านศรัทธาผู้อำนวยการที่ทำงานด้วยสมรรถนะและเตรียมพร้อมตลอดเวลา	3.88	0.97	มาก
70. ท่านไว้วางใจผู้อำนวยการว่าสามารถทำให้งานของท่านมีคุณภาพ	3.91	0.91	มาก
71. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.89	0.82	มาก
72. ท่านยอมรับในความมีชื่อเสียงในการทำงานของผู้อำนวยการ	3.95	0.88	มาก
73. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมคุณค่าของผลงาน	3.86	0.77	มาก
74. ท่านได้รับการชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.70	มาก
75. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแบ่งเบาภาระงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.73	มาก
76. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.01	0.61	มาก
77. ท่านได้รับความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.98	0.64	มาก
78. ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.95	0.68	มาก
79. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน	3.86	0.75	มาก
80. วิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สามารถปฏิบัติตามได้	4.10	0.61	มาก
81. วิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.97	0.76	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
82. วิทยาลัยมีขั้นตอนการทำงานที่ช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น	3.56	0.92	มาก
83. วิทยาลัยมีผู้รับผิดชอบกำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน	3.98	0.72	มาก
84. วิทยาลัยมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์	3.62	0.86	มาก
85. วิทยาลัยมีระบบการชี้แจงงานที่มอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ	3.66	0.80	มาก
86. วิทยาลัยมีระบบการสื่อสารข้อมูลการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารได้ตลอดเวลา	3.64	0.82	มาก
87. วิทยาลัยมีสถานที่ให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารในการทำงาน	3.62	0.94	มาก
88. วิทยาลัยมีระบบสารสนเทศที่สามารถสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยได้	3.76	0.87	มาก
89. ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อท่าน	3.84	0.73	มาก
90. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	3.86	0.74	มาก
91. ท่านแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ผิด	3.82	0.79	มาก
92. ท่านคิดว่าความขัดแย้งในวิทยาลัยได้รับการแก้ไขด้วยความรวดเร็ว	3.32	0.95	ปานกลาง
93. ท่านได้รับการชื่นชมและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน	3.90	0.71	มาก
94. ท่านพร้อมจะเสียสละในการทำงานเพื่อวิทยาลัย	4.20	0.65	มาก
95. ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นผลงานและความสำเร็จของงาน	4.32	0.52	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
96. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นอันดับแรก	4.21	0.68	มาก
97. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	4.54	0.52	มากที่สุด
98. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ	4.25	0.57	มาก
99. ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่	4.50	0.53	มากที่สุด
100. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.29	0.65	มาก
101. ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และบุคลิกภาพสม่ำเสมอ	4.27	0.52	มาก
102. ท่านศรัทธาในความเป็นอาจารย์พยาบาล	4.55	0.55	มากที่สุด
103. ท่านมุ่งมั่นทำงานด้วยสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล	4.57	0.49	มากที่สุด
104. ท่านเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลควรทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.65	0.50	มากที่สุด
105. ท่านมั่นใจว่าผลการทำงานของท่านโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.65	0.48	มากที่สุด
106. ท่านพัฒนาปรับปรุงคุณค่าในการทำงานของตนเอง	4.48	0.52	มาก
107. ท่านสำนึกในบุญคุณของสถาบันการศึกษาที่ให้วิชาความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล และพร้อมที่จะตอบแทน	4.55	0.55	มากที่สุด
108. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย	4.46	0.58	มาก
109. ท่านได้รับการจัดสรรภาระงานด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม	3.77	0.91	มาก
110. ท่านคิดว่าทุกคนในวิทยาลัยได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในการทำงาน	3.45	0.98	ปานกลาง
111. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.07	0.59	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
112. ท่านได้รับบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	3.88	0.78	มาก
113. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานวิชาการ การเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ และการเป็นวิทยากร	3.99	0.74	มาก
114. ท่านมีสถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี	3.78	0.91	มาก
115. ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้ปฏิบัติให้วิทยาลัย	3.66	0.95	มาก
116. ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน	3.64	0.94	มาก
117. ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานให้วิทยาลัย อย่างเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.64	0.94	มาก
118. ท่านแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	3.63	0.91	มาก
119. ท่านมีโอกาสใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ	3.82	0.98	มาก
120. ท่านมีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัว	3.91	0.85	มาก
121. ท่านคิดว่าภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่านมีความสอดคล้องกัน	3.59	0.96	มาก
122. ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกวิทยาลัยพยาบาล	3.55	1.01	มาก
รวม	3.95	0.49	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าโดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 122 ข้อ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ระหว่าง 3.30 - 4.65 เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ระดับมากที่สุดคือ ตัวแปรที่ 104 ท่านเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลควรทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี และตัวแปรที่ 105 ท่านมั่นใจว่าผลการทำงานของท่านโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.65 และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) รองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 103 ท่านมุ่งมั่นทำงานด้วยสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.57

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้	4.06	0.67	มาก
2. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก	3.89	0.70	มาก
3. ท่านช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ให้เข้าใจงานแม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรง	3.94	0.75	มาก
4. ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.12	0.66	มาก
5. ท่านพร้อมให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.25	0.68	มาก
6. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ	4.08	0.66	มาก
7. ท่านลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น	4.46	0.71	มาก
8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติของวิทยาลัยด้วยความซื่อสัตย์	4.51	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
9. ท่านทำหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด	4.59	0.52	มากที่สุด
10. ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัย	4.52	0.53	มากที่สุด
11. ท่านอดทน อดกลั้น ต่อความทุกข์ใจในการทำงาน	4.23	0.73	มาก
12. ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนด เมื่อได้รับการร้องขอ	4.19	0.66	มาก
13. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ในขั้นตอนการทำงาน	4.14	0.67	มาก
14. ท่านมุ่งแก้ไขปรับปรุงปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น	4.29	0.61	มาก
15. ท่านนำข้อตำหนิที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้	4.08	0.69	มาก
16. ท่านเต็มใจช่วยงานเร่งด่วนของวิทยาลัยให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา	4.29	0.68	มาก
17. ท่านทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดของวิทยาลัย เพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.56	มาก
18. ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.65	มาก
19. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.59	มาก
20. ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.35	0.69	มาก
21. ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพของวิทยาลัย	4.46	0.58	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
22. ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับวิทยาลัย	4.50	0.59	มากที่สุด
23. ท่านก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย	4.24	0.61	มาก
24. ท่านอ่านและปฏิบัติตามประกาศของวิทยาลัย	4.33	0.61	มาก
25. ท่านไม่นำความลับของวิทยาลัยไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น	4.44	0.65	มาก
รวม	4.28	0.41	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าโดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 25 ข้อ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ระหว่าง 3.89 - 4.59 โดยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของตัวแปรที่อยู่ระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 9 ท่านทำหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.59 และตัวแปรที่มีระดับมากรองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ ตัวแปรที่ 10 ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.75

2.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลจากแบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) มีข้อตกลงเบื้องต้นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Barlett's Test of Sphericity ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace		0.95
Barlett's Test of Sphericity	approx. chi-square	40886.87
	Df	7381
	Sig	0.00

จากตารางที่ 10 แสดงผลการทดสอบ KMO (Kaiser – Meyer – Olkin measure of sampling adequace) เท่ากับ 0.95 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก เพราะ KMO มีค่า 0.95 ซึ่งถือว่ามีค่ามาก (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1) และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test พบว่ามีค่าสถิติ chi-square ที่ใช้ทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบองค์ประกอบ เท่ากับ 40886.87 มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig < 0.05) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ต่อไปได้

ค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) วิเคราะห์ต่อไปได้

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการสกัดองค์ประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวริแมกซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้น ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป (Comrey and Lee) มีค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Kerlinger) พบว่าได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 11 ปัจจัย แสดงได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n =340)

องค์ประกอบ (factor)	ค่าไอเกน (eigenvalues)	ความแปรปรวนร้อยละ (% of variance)	ความแปรปรวนสะสมร้อยละ (cumulative % of variance)
1	20.74	17.00	17.00
2	15.29	12.53	29.53
3	7.99	6.55	36.08
4	6.87	5.63	41.71
5	5.99	4.91	46.62
6	5.51	4.52	51.14
7	3.28	2.69	53.82
8	3.11	2.55	56.38
9	2.88	2.36	58.73
10	2.67	2.19	60.92
11	2.09	1.71	64.44

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 19 องค์ประกอบ แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่ามีเพียง 11 ปัจจัยที่มีคุณลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ปัจจัยที่ 1-10 และปัจจัยที่ 12 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียงจำนวน 107 ตัวแปร และปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 64.44 รายละเอียดของแต่ละตัวแปรแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงชื่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับที่	ชื่อปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
1	บรรยากาศองค์การ	35	0.46-0.84
2	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	19	0.45-0.85
3	ค่านิยมในการทำงาน	13	0.45-0.84
4	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	10	0.52-0.72
5	ความไว้วางใจในผู้บริหาร	8	0.49-0.68
6	ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน	6	0.61-0.69
7	การสนับสนุนจากองค์การ	3	0.51-0.61
8	การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3	0.69-0.76
9	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	4	0.49-0.82
10	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3	0.49-0.67
11	ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3	0.52-0.63

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 11 ปัจจัย โดยปัจจัยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบาย 35 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 19 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 13 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 10 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 8 ตัวแปร ปัจจัยที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 6 ตัวแปร ปัจจัยที่ 7 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 8 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 9 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 4 ตัวแปร ปัจจัยที่ 10 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 11 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 3 ตัวแปร

ตารางที่ 13 แสดงปัจจัยที่ 1 ”บรรยากาศองค์การ”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
48	วิทยาลัยมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน	0.84
49	วิทยาลัยมีขั้นตอนการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	0.83
51	วิทยาลัยมีกระบวนการกระจายผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้อาจารย์อย่างเป็นธรรม	0.81
50	วิทยาลัยมีวิธีการให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	0.81
55	วิทยาลัยมีระบบการแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง เกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน	0.80
56	วิทยาลัยมีระบบชี้แจงข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย	0.78
46	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	0.77
52	วิทยาลัยมีระบบการปกครองบังคับบัญชาเป็นธรรม เสมอภาค	0.76
54	วิทยาลัยมีระบบรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ในการจัดสรรผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	0.75
47	ท่านได้รับการพิจารณารางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือสิ่งจูงใจอื่นที่วิทยาลัยจัดสรรเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	0.70
86	วิทยาลัยมีระบบการสื่อสารข้อมูลการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารได้ตลอดเวลา	0.70
87	วิทยาลัยมีสถานที่ให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารในการทำงาน	0.67
85	วิทยาลัยมีระบบการชี้แจงงานที่มอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ	0.67
53	วิทยาลัยมีระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถรับรู้อย่างสม่ำเสมอ	0.67
42	วิทยาลัยมีระบบการกระจายงานให้อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	0.66

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
41	วิทยาลัยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของบุคคล	0.64
82	วิทยาลัยมีขั้นตอนการทำงานที่ช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น	0.63
110	ท่านคิดว่าทุกคนในวิทยาลัยได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในการทำงาน	0.63
88	วิทยาลัยมีระบบสารสนเทศที่สามารถสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยได้	0.59
40	วิทยาลัยมีนโยบายการบริหารงานชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	0.59
92	ท่านคิดว่าความขัดแย้งในวิทยาลัยได้รับการแก้ไขด้วยความรวดเร็ว	0.58
116	ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน	0.57
90	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	0.57
109	ท่านได้รับการจัดสรรภาระงานด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม	0.54
84	วิทยาลัยมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์	0.53
117	ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานให้วิทยาลัย อย่างเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0.52
63	ท่านคิดว่าการทำงานที่วิทยาลัย ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน	0.52
89	ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อท่าน	0.51
45	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา วันหยุดชดเชย ฯลฯ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	0.50
81	วิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน	0.48

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
68	ท่านพูดคุยเรื่องงานกับผู้อำนวยการได้ทุกเวลา	0.48
39	ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานจากความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.47
93	ท่านได้รับการชื่นชมและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน	0.47
79	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน	0.46
91	ท่านแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ผิด	0.46
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 20.74	
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 17.00	

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยที่ 1 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 35 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46-0.84 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 20.74 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 17.00 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 35 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 17 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรพบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับ บรรยากาศของความยุติธรรมในองค์การ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้งในองค์การ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความพึงพอใจนโยบายและการบริหารงาน ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า ”บรรยากาศองค์การ”

ตารางที่ 14 แสดงปัจจัยที่ 2 “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
7	ผู้อำนวยการให้กำลังใจอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.85
5	ผู้อำนวยการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีอาจารย์ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน	0.83
6	ผู้อำนวยการใช้คำพูดอ่อนโยน เอื้ออาทรต่ออาจารย์ในยามท้อแท้	0.82
1	ผู้อำนวยการสนทนาแสดงความห่วงใย เอาใจใส่อาจารย์	0.82
10	ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน	0.81
9	ผู้อำนวยการสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ	0.80
13	ผู้อำนวยการส่งเสริมอาจารย์ให้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	0.78
4	ผู้อำนวยการแสดงภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ	0.78
12	ผู้อำนวยการแสดงการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของอาจารย์แต่ละคน	0.78
11	ผู้อำนวยการส่งเสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา	0.78
8	ผู้อำนวยการยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	0.76
2	ผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนดของวิทยาลัย	0.75
14	ผู้อำนวยการให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับอาจารย์ทุกคน	0.70
3	ผู้อำนวยการไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่	0.69
15	ท่านชื่นชอบความสามารถและการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ	0.65
17	ท่านได้รับอัธยาศัยที่ดีจากผู้อำนวยการในการทำงานร่วมกัน	0.64
16	ท่านจะได้รับคำแนะนำที่ดีเมื่อขอคำปรึกษาจากผู้อำนวยการ	0.60
20	ท่านและผู้อำนวยการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของงาน	0.50
21	ท่านมีส่วนร่วมกับผู้อำนวยการในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	0.45
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues)	= 15.29
	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	= 12.53

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยที่ 2 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 19 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45-0.85 ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 15.29 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.53 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 19 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.53 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้วมีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรพบว่า บรรยายด้วยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร”

ตารางที่ 15 แสดงปัจจัยที่ 3 “ค่านิยมในการทำงาน”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
103	ท่านมุ่งมั่นทำงานด้วยสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล	0.84
104	ท่านเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลควรทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี	0.81
105	ท่านมั่นใจว่าผลการทำงานของท่านโปร่งใสและตรวจสอบได้	0.81
99	ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่	0.74
106	ท่านพัฒนาปรับปรุงคุณค่าในการทำงานของตนเอง	0.73
102	ท่านศรัทธาในความเป็นอาจารย์พยาบาล	0.70
108	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย	0.69
107	ท่านสำนึกในบุญคุณของสถาบันการศึกษาที่ให้วิชาความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล และพร้อมที่จะตอบแทน	0.68
97	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	0.60
100	ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงาน	0.59
98	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ	0.59
101	ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และบุคลิกภาพสม่ำเสมอ	0.57
95	ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นผลงานและความสำเร็จของงาน	0.45
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 7.99 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 6.55		

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 13 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45-0.84 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 7.99 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 6.55 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.55 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับความเชื่อและแนวประพฤติปฏิบัติในวิชาชีพ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ค่านิยมในการทำงาน”

ตารางที่ 16 แสดงปัจจัยที่ 4 “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ"

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
64	ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความรู้สึกจงรักภักดีต่อวิทยาลัย	0.72
60	ท่านเต็มใจอุทิศตนในการทำงานให้วิทยาลัย	0.70
61	ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่วิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน	0.68
66	ท่านรู้สึกว่าต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนบุญคุณของวิทยาลัยที่มีต่อท่าน	0.68
59	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย	0.66
94	ท่านพร้อมจะเสียสละในการทำงานเพื่อวิทยาลัย	0.64
65	ท่านไม่ลาออกหรือย้ายจากวิทยาลัย เพราะความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	0.57
96	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นอันดับแรก	0.57
62	ท่านเลือกที่จะทำงานวิทยาลัยแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น	0.57
58	ท่านรู้สึกว่าปัญหาของวิทยาลัยคือปัญหาของท่าน	0.52
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 6.87 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 5.63		

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยที่ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52-0.72 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 6.87 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.63 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.63 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับ ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์การของบุคลากร ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ"

ตารางที่ 17 แสดงปัจจัยที่ 5 “ความไว้วางใจในผู้บริหาร”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
22	ท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ	0.68
25	ท่านเชื่อมั่นความสามารถในการบริหารงานของผู้อำนวยการ	0.97
23	ท่านภูมิใจในความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการ	0.67
24	ท่านนับถือผู้อำนวยการในความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	0.65
70	ท่านไว้วางใจผู้อำนวยการว่าสามารถทำให้งานของท่านมีคุณภาพ	0.63
69	ท่านศรัทธาผู้อำนวยการที่ทำงานด้วยสมรรถนะและเตรียมพร้อมตลอดเวลา	0.61
72	ท่านยอมรับในความมีชื่อเสียงในการทำงานของผู้อำนวยการ	0.59
67	ท่านแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกกับผู้อำนวยการได้อย่างสบายใจ	0.49
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 5.99 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.19		

จากตารางที่ 17 พบว่าปัจจัยที่ 5 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.68 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 5.99 ค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.19 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.19 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 5 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อการกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ความไว้วางใจในผู้บริหาร”

ตารางที่ 18 แสดงปัจจัยที่ 6 “ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
35	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.69
33	ท่านได้ทำงานในหน้าที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ	0.67
32	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ	0.66
34	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าสมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	0.65
36	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	0.62
37	ท่านมีอำนาจในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ	0.61
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 5.51 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.52		

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยที่ 6 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61-0.69 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 5.51 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.52 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.52 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน”

ตารางที่ 19 แสดงปัจจัยที่ 7 “การสนับสนุนจากองค์การ”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
115	ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้ปฏิบัติให้วิทยาลัย	0.61
114	ท่านมีสถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี	0.56
112	ท่านได้รับบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	0.51
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 3.28 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.69		

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยที่ 7 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.51-0.61 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.28 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.69 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.69 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นแล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 7 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากองค์การ ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “การสนับสนุนจากองค์การ”

ตารางที่ 20 แสดงปัจจัยที่ 8 “การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
30	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถการทำงาน	0.76
29	ท่านได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล	0.70
31	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในวิทยาลัย	0.69
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 3.11 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.55		

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยที่ 8 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.69-0.76 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.11 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.55 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.55 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 8 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรในการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน”

ตารางที่ 21 แสดงปัจจัยที่ 9 “ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
119	ท่านมีโอกาสใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ	0.82
120	ท่านมีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัว	0.81
121	ท่านคิดว่าภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่านมีความสอดคล้องกัน	0.54
122	ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกวิทยาลัยพยาบาล	0.49
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 2.88 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.36		

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยที่ 9 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.82 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 2.88 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.36 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.36 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 9 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรพบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ”

ตารางที่ 22 แสดงปัจจัยที่ 10 “ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
43	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกัน	0.67
44	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	0.67
77	ท่านได้รับความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	0.49
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 2.67 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.19		

จากตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยที่ 10 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.67 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 2.67 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.19 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.19 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ปัจจัยนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 10 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปรพบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน”

ตารางที่ 23 แสดงปัจจัยที่ 11 “ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
26	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	0.63
27	ท่านภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	0.54
28	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	0.52
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 2.09 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 1.71		

จากตารางที่ 23 พบว่าปัจจัยที่ 11 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.52-0.63 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร eigenvalues) เท่ากับ 2.09 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 1.71 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.71 เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้มีความสำคัญอันดับ 11 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร พบว่า บรรยายด้วยตัวแปรเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อปัจจัยนี้ว่า “ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย”

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 107 ตัวแปร สามารถกำหนดเป็น 11 ปัจจัย ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ (F1)
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (F2)
3. ค่านิยมในการทำงาน (F3)
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (F4)
5. ความไว้วางใจในผู้บริหาร (F5)
6. ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน (F6)
7. การสนับสนุนจากองค์การ (F7)
8. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (F8)
9. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (F9)
10. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (F10)
11. ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11)

ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย เกิดจากการจัดกลุ่มใหม่ของตัวแปร ทำให้ตัวแปร 122 ตัวแปร ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ถูกตัดทิ้ง เนื่องจากไม่เข้าเกณฑ์ในการวิเคราะห์ เหลือเพียง 107 ตัวแปร จัดเป็น 11 กลุ่มปัจจัย ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (F1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (F2) ค่านิยมในการทำงาน (F3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (F4) ความไว้วางใจในผู้บริหาร (F5) ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน (F6) การสนับสนุนจากองค์การ (F7) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (F8) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (F9) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (F10) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ข้อตกลงเบื้องต้นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันและพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace) อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ค่า Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace		0.92
Barlett's Test of Sphericity	approx. chi-square	4672.05
	Df	300
	Sig	0.00

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace) เท่ากับ 0.92 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก เพราะ KMO มีค่า 0.92 ซึ่งถือว่ามีค่ามาก (มากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1) และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test พบว่ามีค่าสถิติ chi-square ที่ใช้ทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบ เท่ากับ 4672.05 มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig < 0.05) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ต่อไปได้

ค่าสถิติทดสอบ Bartlett's Sphericity Test

H_0 : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

ค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ต่อไปได้

4) การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการสกัดองค์ประกอบ (factor extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวริแมกซ์ (varimax rotation) โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบ

ย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป (Comrey and Lee) มีค่าไอเกน (eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Kerlinger) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ แสดงได้ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n =340)

องค์ประกอบ (factor)	ค่าไอเกน (eigenvalues)	ความแปรปรวนร้อยละ (% of variance)	ความแปรปรวนสะสมร้อยละ (cumulative % of variance)
1	4.08	16.31	16.31
2	3.96	15.86	32.17
3	3.54	14.14	46.31
4	3.32	13.28	59.59

จากตารางที่ 25 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวนของตัวแปร ความแปรปรวนร้อยละและความแปรปรวนสะสมร้อยละ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามีทั้งหมด 4 และองค์ประกอบที่ 1-4 สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 59.59 เมื่อพิจารณาการเลือกองค์ประกอบ จากจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นไปตามเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตาม มีตัวแปร 1 ตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ถูกตัดทิ้งไป ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 24 ตัวแปร รายละเอียดแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 26 แสดงชื่อองค์ประกอบพฤติกรรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับที่	ชื่อปัจจัย	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)
1	การให้ความช่วยเหลือ	6	0.54-0.80
2	การให้ความร่วมมือ	6	0.47-0.78
3	การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น	8	0.46-0.72
4	ความสำนึกในหน้าที่	4	0.49-0.77

จากตารางที่ 26 พบว่าองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 4 องค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 24 ตัวแปร โดยองค์ประกอบที่ 1 การให้ความช่วยเหลือ มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การให้ความร่วมมือ มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ความสำนึกในหน้าที่ มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร

ตารางที่ 27 แสดงองค์ประกอบที่ 1 “การให้ความช่วยเหลือ”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
3	ท่านช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ให้เข้าใจงานแม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรง	0.80
2	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก	0.77
4	ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	0.75
1	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้	0.72
5	ท่านพร้อมให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน	0.58
6	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ	0.54
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 4.08 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 16.31		

จากตารางที่ 27 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.54 - 0.80 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 4.08 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 16.31 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 16.31 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การให้ความช่วยเหลือ”

ตารางที่ 28 แสดงองค์ประกอบที่ 2 “การให้ความร่วมมือ”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
23	ท่านก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย	0.78
24	ท่านอ่านและปฏิบัติตามประกาศของวิทยาลัย	0.72
21	ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพของวิทยาลัย	0.69
22	ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับวิทยาลัย	0.64
25	ท่านไม่นำความลับของวิทยาลัยไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น	0.52
20	ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	0.47
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 3.96 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 15.86		

จากตารางที่ 28 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.47-0.78 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.96 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 15.86 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.86 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การให้ความร่วมมือ”

ตารางที่ 29 แสดงองค์ประกอบที่ 3 “การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
11	ท่านอดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน	0.72
18	ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน	0.69
14	ท่านมุ่งแก้ไขปรับปรุงปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น	0.56
12	ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนด เมื่อได้รับการร้องขอ	0.56
13	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ ในขั้นตอนการทำงาน	0.54
19	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	0.49
15	ท่านนำข้อตำหนิที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้	0.49
17	ท่านทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดของวิทยาลัย เพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	0.46
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 3.53 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 14.14		

จากตารางที่ 29 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.46-0.72 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.53 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.14 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนความคิดเห็นได้ร้อยละ 14.14 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น”

ตารางที่ 30 แสดงองค์ประกอบที่ 4 “ความสำนึกในหน้าที่”

ตัวแปร	ข้อความ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
9	ท่านทำหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด	0.77
8	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติของวิทยาลัยด้วยความซื่อสัตย์	0.70
10	ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัย	0.69
7	ท่านลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น	0.49
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 3.32 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 13.28		

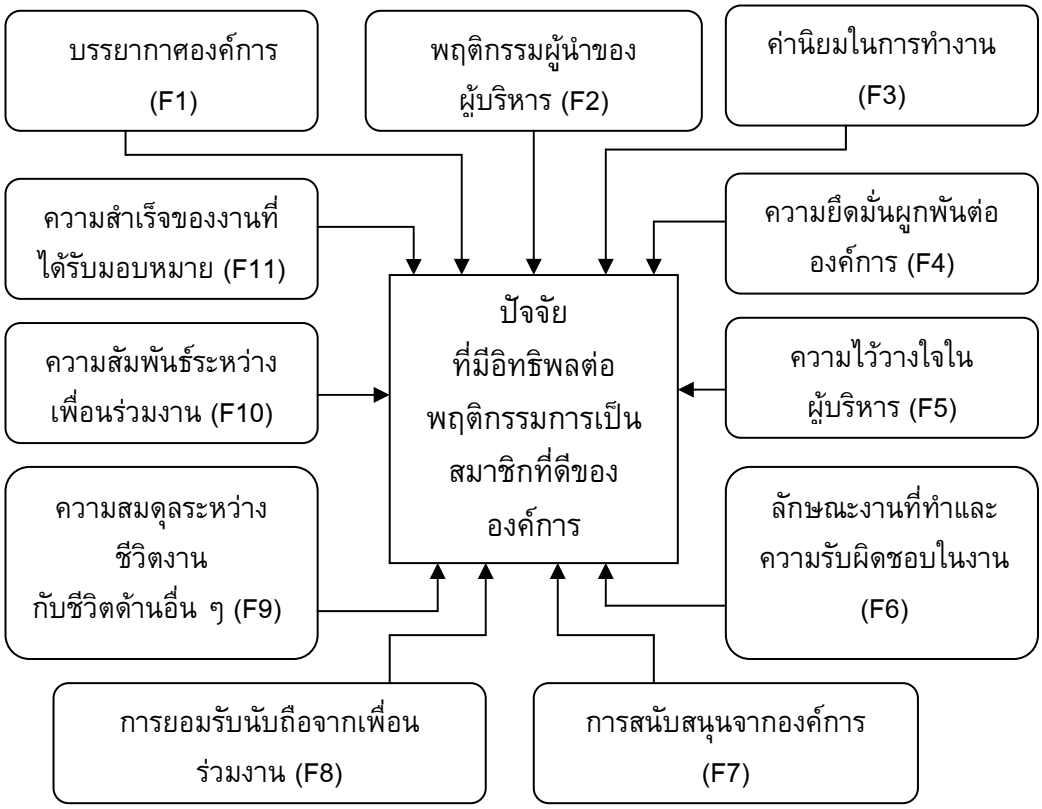
จากตารางที่ 30 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 บรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.77 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.32 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 13.28 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด และองค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.28 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้ว องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 เมื่อพิจารณาลักษณะตัวแปร ผู้วิจัยเห็นสมควรตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความสำนึกในหน้าที่”

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 24 ตัวแปร สามารถกำหนดเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

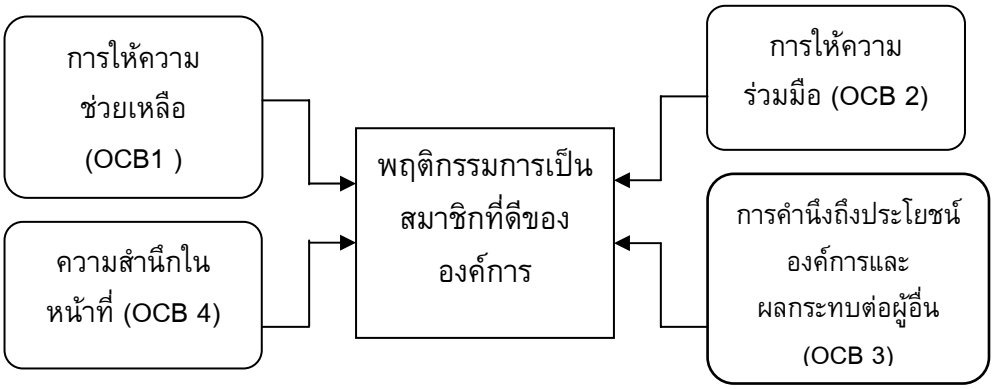
1. การให้ความช่วยเหลือ (OCB 1)
2. การให้ความร่วมมือ (OCB 2)
3. การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (OCB 3)
4. ความสำนึกในหน้าที่ (OCB 4)

องค์ประกอบทั้ง 4 เกิดจากการจัดกลุ่มใหม่ของตัวแปร ทำให้ตัวแปร 25 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ ถูกตัดทิ้ง 1 ตัวแปร เนื่องจากไม่เข้าเกณฑ์ในการวิเคราะห์เหลือ 24 ตัวแปร จัดเป็น 4 กลุ่มองค์ประกอบ ดังนั้นองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข



แผนภูมิที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตามลำดับดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่ม ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการวิเคราะห์ correlation matrix ระหว่างตัวแปร 2 ชุด

2. ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวนตัวแปรคาโนนิคอล และการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลแต่ละคู่

3. ค่าสัดส่วนโดยเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของตัวแปรเดิมในแต่ละชุด ที่มีส่วนในตัวแปรคาโนนิคอล (Proportion of variance)

4. ค่าเกิน (Redundancy) คือ ค่าที่ใช้วัดปริมาณค่าแปรปรวนของตัวแปรเดิมชุดหนึ่ง ที่สามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรคาโนนิคอลจากตัวแปรเดิมอีกชุดหนึ่ง

5. ค่าน้ำหนักมาตรฐานของคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย กับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการจัดกลุ่มตัวแปรในแต่ละรูปแบบความสัมพันธ์

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละด้าน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปร ปัจจัยแต่ละด้าน กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละองค์ประกอบ

ตัวแปร	F_1	F_2	F_3	F_4	F_5	F_6	F_7	F_8	F_9	F_{10}	F_{11}	OCB_1	OCB_2	OCB_3	OCB_4
F_1	1.00														
F_2	0.59**	1.00													
F_3	0.30**	0.32**	1.00												
F_4	0.60**	0.46**	0.58**	1.00											
F_5	0.71**	0.76**	0.33**	0.55**	1.00										
F_6	0.58**	0.56**	0.42**	0.50**	0.57**	1.00									
F_7	0.76**	0.40**	0.26**	0.51**	0.54**	0.47**	1.00								
F_8	0.43**	0.43**	0.34**	0.42**	0.36**	0.62**	0.31**	1.00							
F_9	0.59**	0.33**	0.26**	0.36**	0.33**	0.37**	0.58**	0.26**	1.00						
F_{10}	0.58**	0.36**	0.35**	0.53**	0.43**	0.53**	0.44**	0.50**	0.33**	1.00					
F_{11}	0.32**	0.44**	0.50**	0.41**	0.41**	0.56**	0.26**	0.51**	0.26**	0.30**	1.00				
OCB_1	0.28**	0.22**	0.45**	0.46**	0.25**	0.33**	0.28**	0.25**	0.26**	0.32**	0.32**	1.00			
OCB_2	0.31**	0.24**	0.57**	0.45**	0.29**	0.37**	0.26**	0.31**	0.26**	0.32**	0.40**	0.48**	1.00		
OCB_3	0.29**	0.21**	0.55**	0.46**	0.26**	0.27**	0.30**	0.19**	0.21**	0.28**	0.32**	0.60**	0.69**	1.00	
OCB_4	0.20**	0.30**	0.59**	0.46**	0.30**	0.33**	0.17**	0.30**	0.13**	0.27**	0.45**	0.49**	0.68**	0.63**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 31 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 - 0.76 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 - 0.69 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่ม ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.13 - 0.59 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปรไม่มีค่าเป็น 0 บางตัว แสดงว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกัน มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์คาโนนิคอลในขั้นต่อไปได้

ตารางที่ 32 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ชุดที่	eigenvalues	canonical correlation	wilk's lamda Λ	chi-square χ^2	Df	Sig
1	0.97	0.70	0.41	292.67	44	0.00
2	0.11	0.32	0.81	67.81	30	0.00
3	0.07	0.25	0.91	32.55	18	0.02
4	0.03	0.18	0.97	10.44	8	0.24

จากตารางที่ 32 พบว่าการคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย จำนวน 11 ตัว ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (F1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (F2) ค่านิยมในการงาน (F3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (F4) ความไว้วางใจในผู้บริหาร (F5) ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน (F6) การสนับสนุนจากองค์การ (F7) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (F8) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (F9) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (F10) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11) กับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ (OCB 1) การให้ความร่วมมือ (OCB 2) การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (OCB 3) ความสำนึกในหน้าที่ (OCB 4) จะได้ตัวแปรคาโนนิคอล จำนวน 4 ชุด โดยชุดที่ 1, ชุดที่ 2, ชุดที่ 3, และชุดที่ 4 มีค่า eigenvalues เท่ากับ 0.97, 0.11, 0.07, 0.03 ตามลำดับ อธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 97, ร้อยละ 11, ร้อยละ 7, ร้อยละ 3 ตามลำดับ โดยแต่ละชุดมีความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน โดยชุดแรกจะมีความแปรปรวนร่วมกันมากที่สุด ชุดถัดไปจะสามารถอธิบายสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างกลุ่มตัวแปรได้น้อยลงตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ชุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ชุด รวม 3 ชุด สอดคล้องกับค่า wilk's lamda ที่มีค่าต่ำ (0< wilk's lamda <1) โดยมีค่าเท่ากับ 0.41, 0.81 และ 0.91 ตามลำดับ แสดงว่าชุดตัวแปรคาโนนิคอลมีความสัมพันธ์กัน โดยชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลมากที่สุด 0.70 ตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 1 มีค่าการผันแปรร่วมกันสูงมาก (eigenvalues 0.97) หมายความว่า ชุดตัวแปรมีการผันแปรร่วมกันซึ่งอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 1 ได้ร้อยละ 97 ส่วนตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.32 อธิบายการผันแปรร่วมกันระหว่างตัวแปรที่เหลือจากการอธิบายจากตัวแปรชุดที่ 1 ได้ร้อยละ 11 และ

ตัวแปรคาโนนิคอล ชุดที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.25 สามารถอธิบายการผันแปรร่วมกันระหว่างตัวแปรที่เหลือจากการอธิบายจากตัวแปรชุดที่ 1 และตัวแปรชุดที่ 2 ได้ร้อยละ 7 ของความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้ตามลำดับ โดยแต่ละชุดมีความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าชุดที่ 1 จะมีความแปรปรวนร่วมกันมากที่สุด และชุดถัดไปจะอธิบายได้น้อยลงตามลำดับ ส่วนชุดที่ 4 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตามระดับที่กำหนดไว้ จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า จะมีความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรของปัจจัยแต่ละด้านกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละองค์ประกอบหรือไม่

ตารางที่ 33 ค่าสัดส่วนความแปรปรวน (Proportion of variance) ในตัวแปรแต่ละชุด

ตัวแปร	Proportion of variance
CV (X_1)	0.334
CV (X_2)	0.114
CV (X_3)	0.087
CV (Y_1)	0.691
CV (Y_2)	0.108
CV (Y_3)	0.072

CV = Canonical Variates ใน Domain ตัวเอง ของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลแต่ละชุด

จากตารางที่ 33 พบว่า ค่าสัดส่วนความแปรปรวนกลุ่มตัวแปรปัจจัย ชุดที่ 1 CV (X_1), ชุดที่ 2 CV (X_2), ชุดที่ 3 CV (X_3) มีค่าเท่ากับ 0.334, 0.114 และ 0.087 ตามลำดับ แสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรปัจจัย ร้อยละ 33.4 อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยชุดที่ 1 (Canonical Variates X_1), ร้อยละ 11.4 อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยชุดที่ 2 (Canonical Variates X_2) และร้อยละ 8.7 อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยชุดที่ 3 (Canonical Variates X_3)

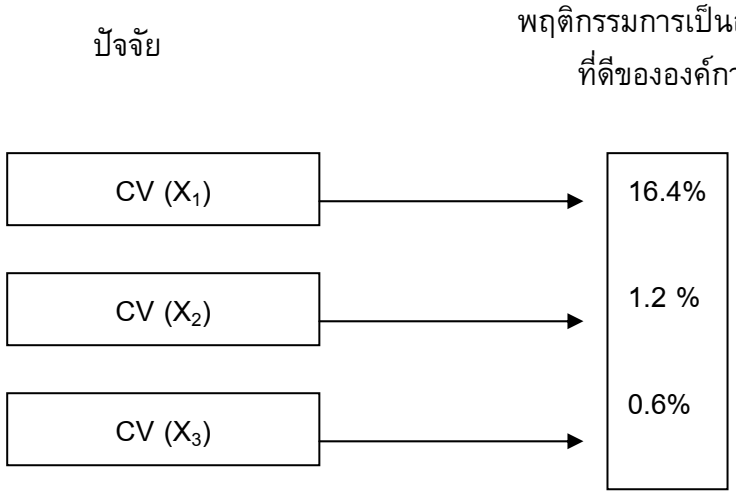
ค่าสัดส่วนความแปรปรวนใดๆ ในกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ชุดที่ 1 CV (Y_1), ชุดที่ 2 CV (Y_2), ชุดที่ 3 CV (Y_3) มีค่าเท่ากับ 0.691, 0.108 และ 0.072 ตามลำดับ ดังนั้นแสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ร้อยละ 69.1 อธิบายได้ด้วยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การชุดที่ 1 (Canonical Variates Y_1) ร้อยละ 10.8 อธิบายได้ด้วยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ชุดที่ 2 (Canonical Variates Y_2) และร้อยละ 7.2 อธิบายได้ด้วยตัวแปรตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ชุดที่ 3 (Canonical Variates Y_3)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด CV (X_1), CV (X_2), และ CV (X_3)

ตัวแปรคาโนนิคอลคู่ที่	ค่าเกิน (Redundancy)	สัดส่วนค่าเกินสะสม
CV (X_1)	0.164	0.164
CV (X_2)	0.012	0.176
CV (X_3)	0.006	0.182

CV = Canonical Variates ระหว่างตัวแปรของทั้ง 3 Domain CV (X_1), CV (X_2), CV (X_3) ของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลแต่ละชุด

จากตารางที่ 34 พบว่าค่าเกิน (Redundancy) ของตัวแปรคาโนนิคอลที่เป็นตัวแปรอิสระ คือปัจจัยทั้ง 3 ชุด เท่ากับ 0.164, 0.012 และ 0.006 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปรคาโนนิคอลซึ่งเป็นฟังก์ชั่นเชิงเส้นของตัวแปรอิสระชุดที่ 1 (X_1) มีความสามารถในการพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรตาม (y) ได้ร้อยละ 16.4 ตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 2 (X_2) มีความสามารถในการพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 1.2 และตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 3 (X_3) มีความสามารถในการพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 0.06 และเมื่อพิจารณาตัวแปรคาโนนิคอลทั้ง 3 คู่พบว่า ค่าเกินทั้งหมดประมาณร้อยละ 18.2



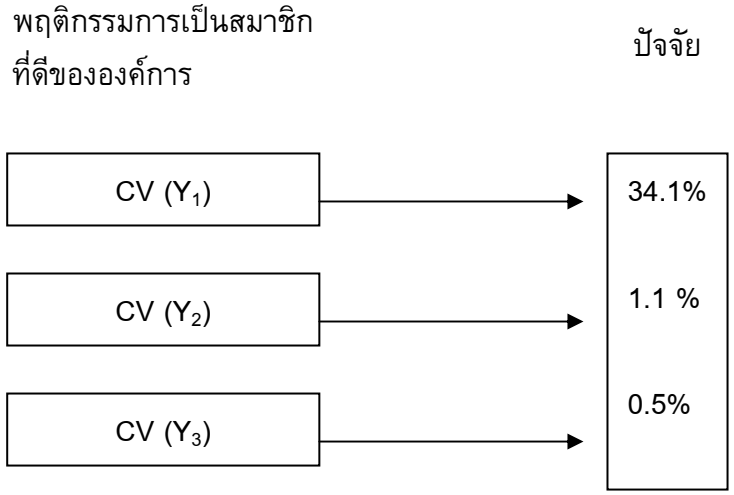
แผนภูมิที่ 8 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด

ตารางที่ 35 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 3 ชุด CV (Y_1), CV (Y_2), และ CV (Y_3)

ตัวแปรคาโนนิคอลคู่ที่	ค่าเกิน (Redundancy)	สัดส่วนค่าเกินสะสม
CV1 (Y_1)	0.341	0.341
CV2 (Y_2)	0.011	0.352
CV3 (Y_3)	0.005	0.357

CV = Canonical Variates ระหว่างตัวแปรของทั้ง 3 Domain CV (Y_1), CV(Y_2), CV (Y_3) ของสหสัมพันธ์คาโนนิคอลแต่ละชุด

จากตารางที่ 35 พบว่าค่าเกิน (Redundancy) ของตัวแปรคาโนนิคอลที่เป็นตัวแปรตาม คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 3 ชุด เท่ากับ 0.341, 0.011 และ 0.005 ตามลำดับ หมายความว่า ตัวแปรคาโนนิคอลซึ่งเป็นฟังก์ชั่นเชิงเส้นของตัวแปรตามชุดที่ 1 (Y_1) มีความสามารถในการพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (x) ได้ร้อยละ 34.1 ตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 2 (Y_2) มีความสามารถในการพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรอิสระได้ร้อยละ 1.1 ตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 3 (Y_3) มีความสามารถในการพยากรณ์ค่าของตัวแปรเดิมซึ่งเป็นตัวแปรอิสระได้ร้อยละ 0.5 และเมื่อพิจารณาตัวแปรคาโนนิคอลทั้ง 3 คู่ พบว่าค่าเกินทั้งหมดประมาณร้อยละ 35.7



แผนภูมิที่ 9 แสดงค่าเกิน (Redundancy) ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้ง 3 ชุด

ตารางที่ 36 ค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ประเภทตัวแปร	ชื่อตัวแปร	ค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอล Standardized Canonical Coefficient		
		ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3
ปัจจัย	บรรยากาศองค์การ (F1)	0.125	0.675′	-0.251
	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (F2)	0.049	-0.532×	-0.242
	ค่านิยมในการทำงาน (F3)	-0.617′	0.007	-0.416×
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (F4)	-0.320′	0.007	-0.164
	ความไว้วางใจในผู้บริหาร (F5)	-0.068	-0.259×	0.205
	ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน (F6)	-0.018	0.234′	0.681′
	การสนับสนุนจากองค์การ (F7)	-0.030	0.216′	-0.603×
	การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (F8)	-0.018	-0.234×	0.486′
	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (F9)	-0.023	0.358′	0.686′
	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (F10)	-0.100′	0.107	0.026
	ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย(F11)	-0.191′	-0.369×	0.002
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	การให้ความช่วยเหลือ (OCB 1)	-0.271	0.409′	0.618′
	การให้ความร่วมมือ (OCB 2)	-0.336′	0.548′	1.045′
	การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (OCB 3)	-0.134	0.542′	-1.485×
	ความสำนึกในหน้าที่ (OCB 4)	-0.446′	-1.359×	-0.161
สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation)		0.702**	0.318**	0.254*
สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (eigenvalues)		0.97	0.11	0.07
wilk's lamda (Λ)		0.41	0.81	0.91

** $p < .01$ * $p < .05$

′ค่าที่มีน้ำหนักเด่นกลุ่มแรก , × ค่าที่มีน้ำหนักเด่นกลุ่มที่สอง

จากตารางที่ 36 พบว่าค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ชุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.702 และ 0.318 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ชุด นั้น มีรายละเอียดของน้ำหนักตัวแปรได้ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรสูงสุด คือ 0.70 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับสูง ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.41 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้ สามารถอธิบายตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ถึงร้อยละ 97 (eigenvalues เท่ากับ 0.97) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในลักษณะเดียวซึ่งตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ (OCB4) (-0.446) และการให้ความร่วมมือ (OCB2) (-0.336) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรอิสระต่อไปนี้ ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน (F3) (-0.617), ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (F4) (-0.320), ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11) (-0.191), ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (F10) (-0.100) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ค่อนข้างมาก

ชุดที่ 2 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปร 0.32 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำ ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.81 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 11 (eigenvalues เท่ากับ 0.11) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปใน 2 รูปแบบ ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบนี้เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก รูปแบบแรก คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ (OCB2) (0.548) การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (OCB3) (0.542) และการให้ความช่วยเหลือ (OCB1) (0.409) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรปัจจัยต่อไปนี้ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (F1) (0.675) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (F9) (0.358) ส่วนรูปแบบที่สองคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (OCB4) (-1.359) เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลที่เกิดจาก

ตัวแปรอิสระต่อไปนี้ ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (F2) (-0.532) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11) (-0.369), ความไว้วางใจในผู้บริหาร (F5) (-0.259) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (F8) (-0.234) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือค่อนข้างมาก ในขณะเดียวกัน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจในผู้บริหาร การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ค่อนข้างมากเช่นกัน

ชุดที่ 3 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปร 0.25 ซึ่งเป็นค่าสหสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำ ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.91 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และตัวแปรเหล่านี้ สามารถอธิบายตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ถึงร้อยละ 7 (eigenvalues เท่ากับ 0.07) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปใน 2 รูปแบบ ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบนี้เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก รูปแบบแรก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ (OCB2) (1.045) และการให้ความช่วยเหลือ (OCB1) (0.618) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรต่อไปนี้ ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (F9) (0.686) ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน (F6) (0.681) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (F8) (0.486) ส่วนรูปแบบที่สองคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (OCB3) (-1.485) เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรต่อไปนี้ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ (F7) (-0.603) ค่านิยมในการทำงาน (F3) (-0.416) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือค่อนข้างมาก ในขณะเดียวกันปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ค่านิยมในการทำงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น ค่อนข้างมากเช่นกัน

ตารางที่ 37 ชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลซึ่งกันและกัน

ตัวแปร	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2		ชุดที่ 3	
	แบบที่ 1	แบบที่ 1	แบบที่ 2	แบบที่ 1	แบบที่ 2
ชุดตัวแปรปัจจัย	- ค่านิยมในการทำงาน (F3) - ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (F4) - ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11) -ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (F10)	-บรรยากาศองค์การ (F1) -ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (F9)	-พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (F2) -ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (F11) -ความไว้วางใจในผู้บริหาร(F5) -การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน(F8)	-ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ(F9) -ลักษณะของงานที่ทำและความรับ ผิดชอบในงาน (F6) -การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน(F8)	-การสนับสนุนจากองค์การ (F7) -ค่านิยมในการทำงาน(F3)
ชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	- ความสำนึกในหน้าที่ (OCB4) - การให้ความร่วมมือ (OCB2)	-การให้ความร่วมมือ(OCB2) -การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น(OCB3) -การให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	-ความสำนึกในหน้าที่(OCB4)	-การให้ความร่วมมือ(OCB2) -การให้ความช่วยเหลือ (OCB1)	-การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น(OCB3)

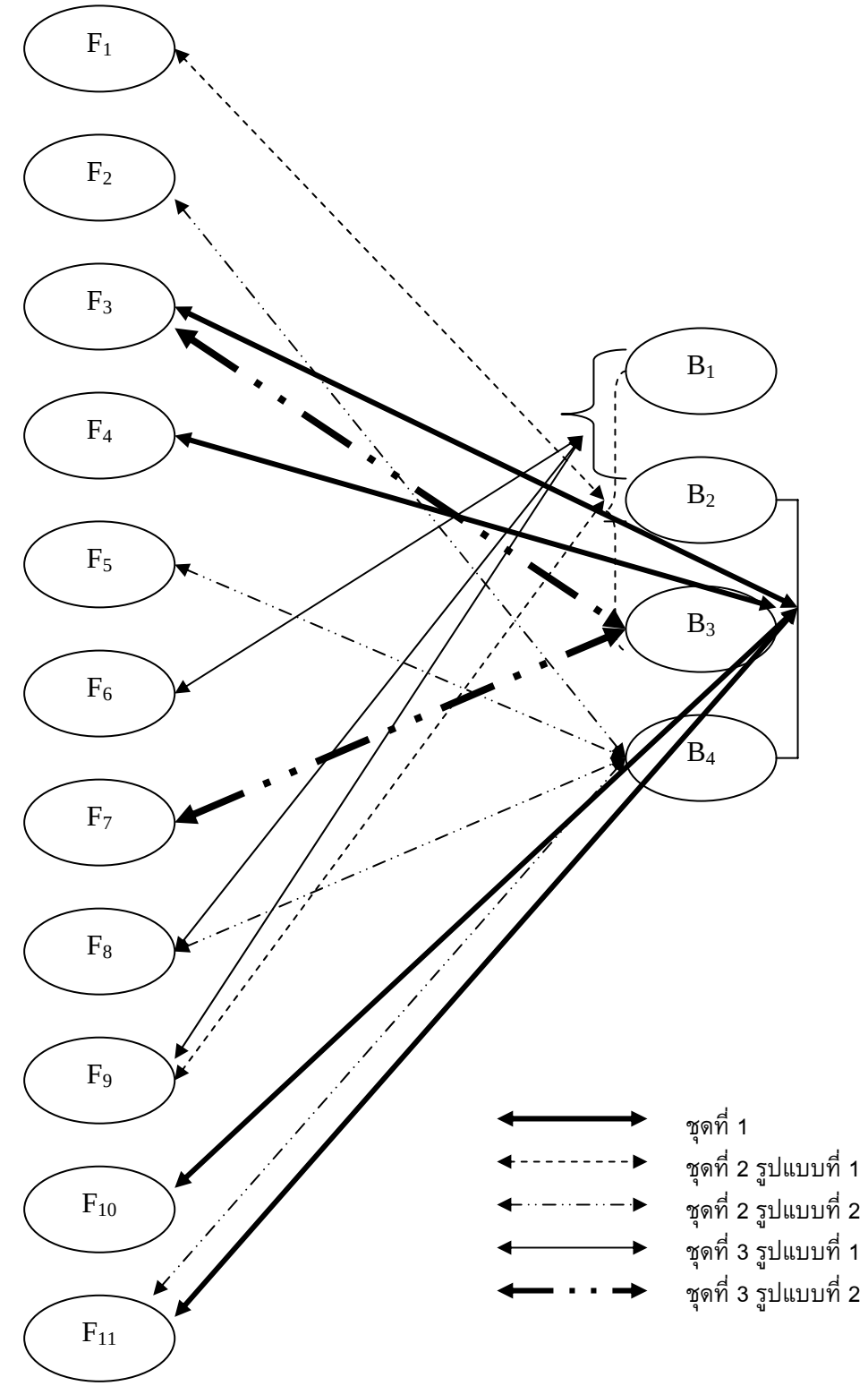
จากตารางที่ 37 พบว่าชุดของตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลซึ่งกันและกัน สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ได้จำนวน 3 ชุด ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์คาโนนิคอล 5 รูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นไปในรูปแบบเดียว คือ ตัวแปรปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ

ชุดที่ 2 มีความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในสองรูปแบบแบบคือ รูปแบบที่ 1 ตัวแปรปัจจัยบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือ และรูปแบบที่ 2 ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจในผู้บริหาร การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลซึ่งกันและกัน กับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่

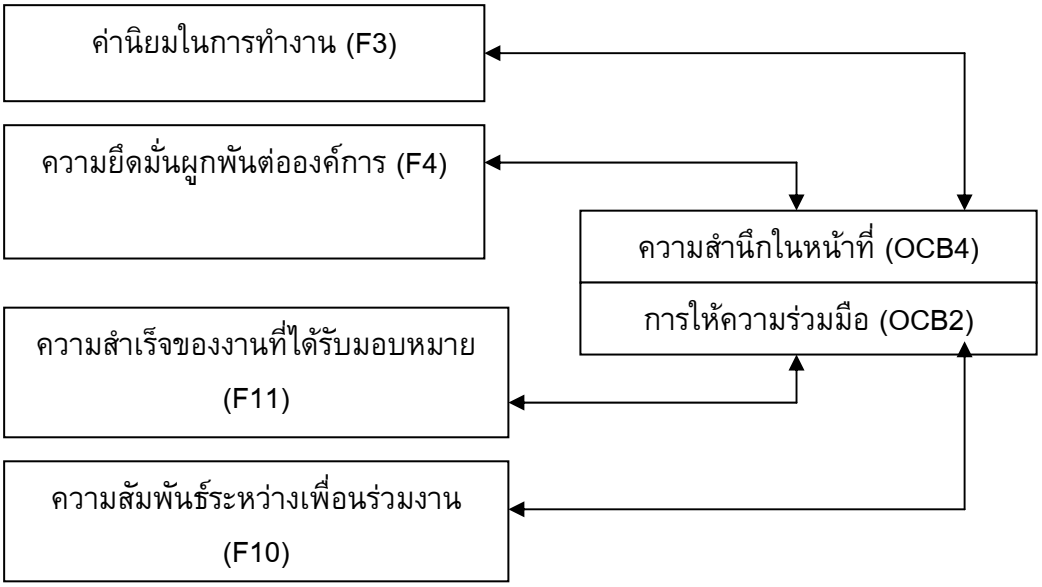
ชุดที่ 3 มีความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในสองรูปแบบเช่นกัน คือ รูปแบบที่ 1 ตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ และรูปแบบที่ 2 ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ และค่านิยมในการทำงาน ส่งผลซึ่งกันและกันกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลในตารางที่ 36 และความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า รูปแบบที่ส่งผลซึ่งกันและกัน 3 ชุด มีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลเหมือนกัน 2 ชุด คือ ตัวแปรปัจจัยความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ และตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ

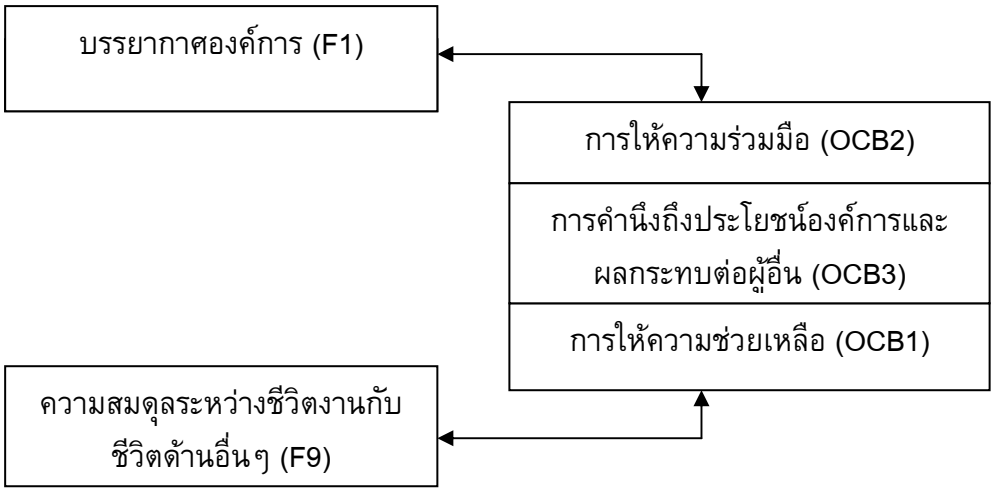


แผนภูมิที่ 10 ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

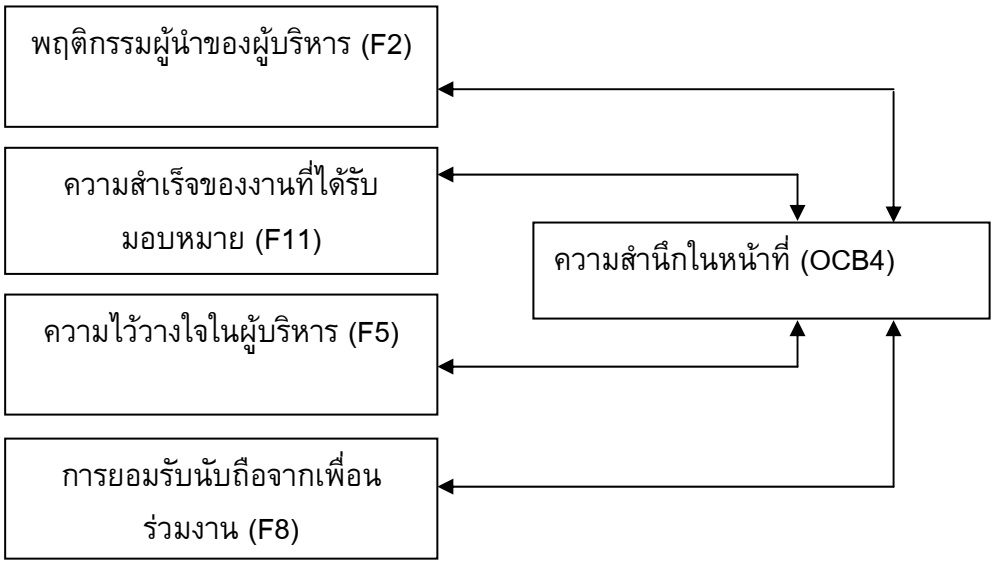
จากตารางที่ 37 เพื่อทำให้มองเห็นภาพลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถเขียนแผนภูมิโยงความสัมพันธ์ จำแนกตามชุดของตัวแปรดังต่อไปนี้



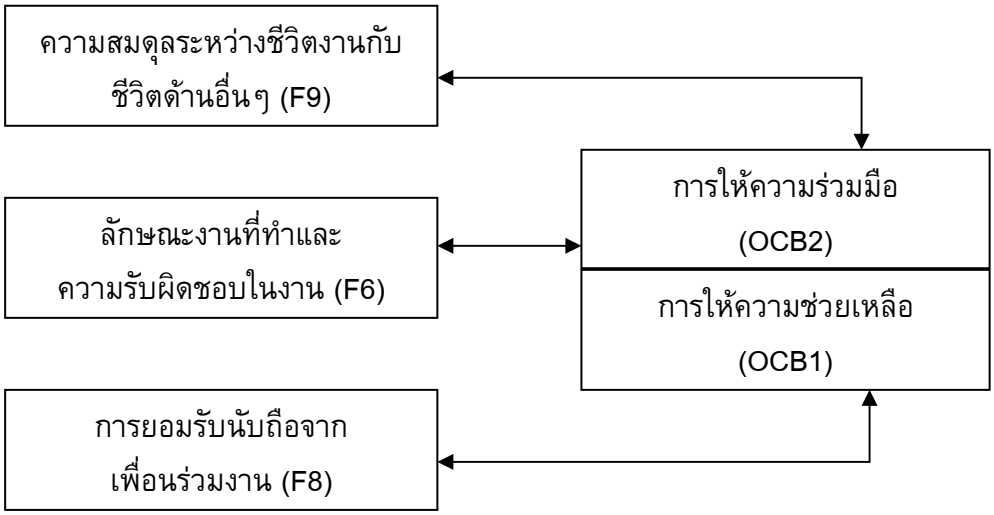
แผนภูมิที่ 11 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 1



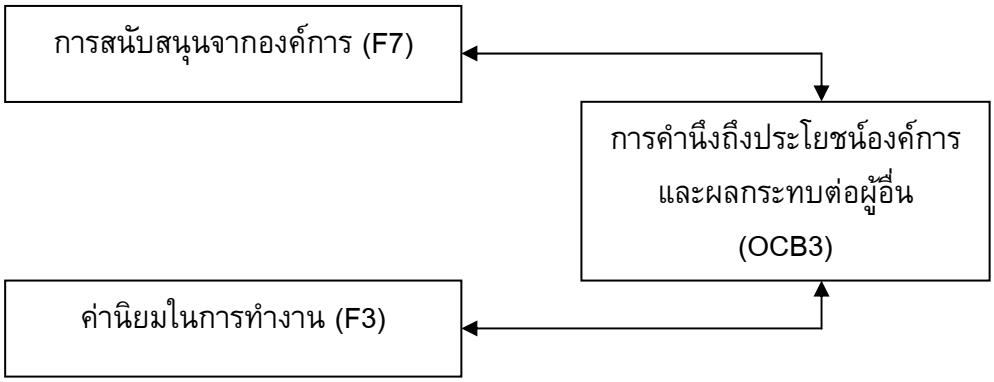
แผนภูมิที่ 12 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1



แผนภูมิที่ 13 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2



แผนภูมิที่ 14 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุด 3 รูปแบบที่ 1



แผนภูมิที่ 15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ชุด 3 รูปแบบที่ 2

ตอนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ

โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จากเกณฑ์การเป็นตัวแทนผู้เชี่ยวชาญประชากรในบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาล ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารในระดับองค์การวิชาชีพการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 คน (ตามรายชื่อในตารางที่ 42)

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในขั้นตอนที่ 2 มาตรวจสอบและเพิ่มความเชื่อถือในการสร้างรูปแบบที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยนำเสนอร่างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเด็นด้านความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ความถูกต้องเชิงทฤษฎี และประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะและการวิพากษ์ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นำผลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากข้อมูลแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อค้นพบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดตามตารางที่ 38 ถึงตารางที่ 41

2. การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อค้นพบของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 38 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเหมาะสมกับบริบท

รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความคิดเห็น			
	เห็นว่าเหมาะสม		เห็นว่าไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชุดที่ 1	4	80	1	20
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1	4	80	1	20
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2	5	100	0	0
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 1	3	80	1	20
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 2	4	80	1	20

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเหมาะสมกับบริบท สอดคล้องกันว่ารูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ชุดที่ 1, ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1 และชุดที่ 3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80

โดยภาพรวมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความเหมาะสมกับบริบทคิดเป็นร้อยละ 80-100

ตารางที่ 39 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความคิดเห็น			
	เห็นว่าเหมาะสม		เห็นว่าไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชุดที่ 1	3	60	2	40
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1	4	80	1	20
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2	4	80	1	20
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 1	3	60	2	40
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 2	3	60	2	40

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ สอดคล้องกันว่ารูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 ทั้ง 2 รูปแบบ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ กับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ ชุดที่ 1 และชุดที่ 3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 60

โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 60-80

ตารางที่ 40 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี

รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความคิดเห็น			
	เห็นว่าเหมาะสม		เห็นว่าไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชุดที่ 1	5	100	0	0
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1	5	100	0	0
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2	5	100	0	0
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 1	5	100	0	0
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 2	5	100	0	0

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี สอดคล้องกันว่ารูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ชุดที่ 2 และชุดที่ 3 มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีทุกรูปแบบ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 41 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้

รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ความคิดเห็น			
	เห็นว่าเหมาะสม		เห็นว่าไม่เหมาะสม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชุดที่ 1	4	80	1	20
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1	5	100	0	0
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2	5	100	0	0
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 1	4	80	1	20
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 2	4	80	1	20

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ สอดคล้องกันว่ารูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 มีประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้กับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ชุดที่ 1 และชุดที่ 3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80

โดยภาพรวมพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 80-100

ตารางที่ 42 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่าง	ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณารูปแบบ
ผู้บริหารหน่วยงาน ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	1. ดร. สาลิกา เมธนาวิน ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ผู้บริหารระดับองค์การวิชาชีพการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	2. ดร.เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคตะวันออก อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	3. ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ 4. ดร.ชุติมา ปัญญาพินิจนุกูร ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี 5. ดร.มกราพันธุ์ จูฑะรสก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อค้นพบ ของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สามารถสรุปสาระสำคัญของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญได้ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกรูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ สามารถประยุกต์เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ และเอื้อประโยชน์ในการบริหารสถาบันทางการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในสภาวการณ์แข่งขันในปัจจุบัน ที่จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การในปัจจุบันและในอนาคต ที่ทุกองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน แม้ว่าในสภาพปัจจุบันการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลทั้งระดับผู้บริหารและอาจารย์ถูกมองว่าเป็นเรื่องยาก เพราะเป็นสิ่งที่หล่อหลอมมานาน แต่ถ้ามีกระบวนการเข้ามาช่วยปรับ น่าจะส่งผลให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคล รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ได้ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบท นำไปใช้ได้ในสภาพการณ์จริง และก่อให้เกิดประโยชน์แก่วิทยาลัยพยาบาลนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับสถาบันพระบรมราชชนก ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล และอาจารย์ผู้ปฏิบัติงาน โดย

1.1 ระดับสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรกำหนดนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ที่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้การนำไปสู่ระดับปฏิบัติการของวิทยาลัยพยาบาลเป็นไปอย่างทั่วถึง และเปรียบเสมือนเป็นช่องทางที่เอื้อให้มีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

1.2 ระดับวิทยาลัยพยาบาล การจะพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ให้เกิดขึ้นได้จริง ด้วยความเหมาะสมของบริบทและมีประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาล ควรพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทั้งผู้บริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์ของวิทยาลัย เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ โดยอาศัยตัวแปรและข้อค้นพบในประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำมาพัฒนาหรือบูรณาการกับบริบทหรือกิจกรรม/โครงการของวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม โดยไม่เพิ่มภาระงานที่มีอยู่เดิมแต่เป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละวิทยาลัยดึงจุดเด่นของวิทยาลัยพยาบาลให้ชัดเจนขึ้น เช่น

1.2.1 การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้ครอบคลุมทุกประเด็น น่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้จริง และทำให้ได้องค์การการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีสัมมาทิฐิต่อสิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างยั่งยืน เพราะพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งต้องเกิดจากความเต็มใจและยินยอมที่จะปฏิบัติ ผู้แสดงพฤติกรรมต้องรู้สึกได้ถึงคุณค่าแห่งตนและเป็นสุขที่จะกระทำ

1.2.2 การนำองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ มากำหนดเป็นชุดของแบบแผนพฤติกรรมความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล โดยยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.3 ระดับบุคคล หมายถึง ผู้อำนวยการและอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลต้องพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้อำนวยการ จะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์โดยตรง ดังนั้นผู้อำนวยการควรพัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่สอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ โดยแสดงถึงพฤติกรรมการมีวิสัยทัศน์ มีความเมตตา เข้าใจคน เข้าใจลูกน้อง สร้างความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้การอยู่ร่วมกันในองค์การเป็นไปอย่างสงบสุข และเกิดการพัฒนางานได้ ในส่วนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ควรต้องพัฒนาด้านจิตใจ ให้เกิดความผูกพันกับองค์การ เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

2. ในการเลือกรูปแบบไปประยุกต์ใช้ แต่ละวิทยาลัยพยาบาลควรได้คำนึงถึงเป้าหมายในการพัฒนา และต้องพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ตามบริบทของวิทยาลัย เนื่องจากการบริหารจัดการตัวแปรที่เป็นปัจจัยต่างๆ ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของแต่ละวิทยาลัย โดยเฉพาะในส่วนของบริบทวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นมิติที่มองเห็นได้ยากและเปรียบเทียบกันในแต่ละวิทยาลัยไม่ได้ เช่น นโยบายของผู้อำนวยการ งบประมาณในการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์การของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล บทบาทผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล คุณภาพอาจารย์ จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา รายได้วิทยาลัย การตัดสินใจของผู้บริหาร และทีมบริหารหรือคณะกรรมการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ

วิทยาลัย รวมถึงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก แต่ทั้งนี้ทุกรูปแบบที่เป็นข้อค้นพบมีความถูกต้องเชิงทฤษฎีตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การคิดเป็นความคิดเห็น ร้อยละ 80- 100

3. ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบที่ได้จากการศึกษาวิจัย มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

3.1 รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากข้อค้นพบ คือ ลักษณะที่เป็นปรากฏการณ์จริงที่พบได้เป็นประจำในบริบทของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าในชุดที่ 1 อาจมองได้ว่าเป็นแบบในอุดมคติ จึงทำให้ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ลดน้อยลง เนื่องจากตัวแปรปัจจัยที่เป็นข้อค้นพบ เช่น ค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่ยากจะปรับได้ตามที่เป็นรายละเอียดตัวแปรย่อยที่ได้ระบุไว้ แต่ในทำนองเดียวกันอาจมองในอีกแง่มุมได้ว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่อาจารย์ได้รับการปลูกฝังมาโดยตลอด ทั้งในระบบของวิชาชีพและการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงเป็นไปได้ว่าในการนำไปใช้หากสามารถสรุปตัวแปรต่างๆ ให้กระชับและเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยนั้นๆ จะทำให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.2 รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 พบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด โดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมมากที่สุด เพราะปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีอยู่จริง และเมื่อได้พิจารณาตัวแปรย่อยของปัจจัยแต่ละด้าน เช่น ผู้อำนวยการให้เกียรติเคารพในศักดิ์ศรีอาจารย์เมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ ส่งเสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น เป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ในบริบทจริง แต่ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ในส่วนของปัจจัยความไว้วางใจในผู้บริหาร แต่ละวิทยาลัยพยาบาลอาจมีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในความรู้สึกของอาจารย์แต่ละคน และภาพรวมของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล

3.3 รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 3 พบว่าโดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งในด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท และประโยชน์ต่อ

องค์การในการนำไปใช้ แต่ทั้งนี้ความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะประกอบด้วยเพียง 4 ตัวแปรย่อย ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า ความเป็นไปได้ในการบริหารจัดการให้เกิดตัวแปรต่างๆ ขึ้นกับแต่ละวิทยาลัย/นโยบายของผู้อำนวยการ แต่ความคิดเห็นในอีกแง่มุมหนึ่งพบว่า การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเน้นเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างจริงจัง เพราะทุกคนที่ทำงานต้องการให้ชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีความสมดุลกัน ดังนั้นในขณะที่องค์การมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพองค์การ โดยพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคคลให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ องค์การควรมองภาพรวมของบุคลากรในหลายมิติ เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน และภาระในชีวิตด้านอื่นๆ ของผู้ปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมหรือจัดระบบและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเอื้ออำนวยสิ่งสนับสนุนต่อความสำเร็จของงาน เพื่อปรับให้เกิดความสมดุลหรือให้ชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ไปด้วยกันและมีความยืดหยุ่น โดยไม่ให้เกิดผลเสียกับงานขององค์การ

4. องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามข้อค้นพบของงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องไปในทิศทางพฤติกรรมของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล หรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้จริงทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 อาจารย์ของวิทยาลัยจะมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพ และพร้อมที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ ดังนั้นอาจารย์จึงปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นและทุ่มเทกับงาน สร้างสรรค์งานวิชาการและนวัตกรรมทั้งทางด้านการเรียนการสอนและการพยาบาล ใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งในด้านวิชาการและการเป็นแม่แบบที่ดี ปฏิบัติตนตามกรอบของวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบข้อบังคับ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวแสดงให้ปรากฏเห็นในเชิง สาธารณได้อย่างชัดเจน แสดงถึงการมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

4.2 อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ต้องทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี เนื่องจาก ลักษณะของวิชาชีพที่เน้นการมอบหมายและการทำงานเป็นทีม รวมถึงการกำหนดค่านิยมร่วมขององค์การ ที่เสมือนเป็นพันธะในการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งเดียวกันและเอกลักษณ์ขององค์การ รวมทั้งอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเป็นครู-ศิษย์ พี่-น้อง ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความเป็นมิตรระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้อาจารย์แสดงพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4.3 ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล อาจารย์จะได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นหัวใจสำคัญ ผนวกกับความเป็นวิชาชีพครู ทำให้อาจารย์พยาบาลมีจิตสาธารณะที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่นที่อ่อนด้อย ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านอื่นๆ โดยใช้วิชาชีพเป็นส่วนนำเข้าไปผนวกกับจิตบริการที่มีอยู่ในความเป็นพยาบาล ซึ่งเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ

4.4 การปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งในวิชาชีพการพยาบาล และความเป็นวิชาชีพครู ต้องใช้ความอดทนอดกลั้น เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ป่วย เคารพในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นและมีความเอื้ออาทรเป็นพื้นฐาน รวมทั้งการทำงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด โดยมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ภายใต้การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งในส่วนวิทยาลัยพยาบาลและทีมการพยาบาล ทำให้ต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้ประสบการณ์ที่แตกต่าง ฝึกทักษะการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การควบคุมอารมณ์ของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแสดงออกซึ่งวุฒิภาวะที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการแสดงถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ พฤติกรรมการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 360 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 โดยการวิจัยจำแนกออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดย

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis)

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis)

ตอนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (likert scale) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพล 0.98 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น สามารถสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดังนี้

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัย ร่วมกับการบูรณาการความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมากำหนดปัจจัยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมมี 122 ตัวแปร ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 104 ท่านเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลควรทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี และตัวแปรที่ 105 ท่านมั่นใจว่าผลการทำงานของท่านโปร่งใสและตรวจสอบได้ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.65

1.2 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยภาพรวมมี 25 ตัวแปร ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ระดับมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 9 ท่านทำหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.59

2. การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผลการทดสอบ KMO (Kaiser – Meyer – Olkin measure of sampling adequace) เท่ากับ 0.951 แสดงถึงความเหมาะสม เพียงพอของข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสถิติทดสอบของบาร์เทล (Barlett's Test of Sphericity) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (sig < 0.05) แสดงว่าข้อมูลที่ได้สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ที่มากกว่า 1.00 ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) พบว่ามี 19 ปัจจัย แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่า มีเพียง 11 ปัจจัย ที่มีคุณลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ปัจจัยที่ 1-10 และปัจจัยที่ 12 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือ 107 ตัวแปร และปัจจัยทั้ง 11 สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้ร้อยละ 64.44 โดยมีรายละเอียดและชื่อปัจจัยดังนี้ คือ ปัจจัยที่ 1 บรรยากาศองค์การ มีตัวแปรที่อธิบาย 35 ตัวแปร ปัจจัยที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีตัวแปรที่อธิบาย 19 ตัวแปร ปัจจัยที่ 3 ค่านิยมในการทำงาน มีตัวแปรที่อธิบาย 13 ตัวแปร ปัจจัยที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีตัวแปรที่อธิบาย 10 ตัวแปร ปัจจัยที่ 5 ความไว้วางใจในผู้บริหาร มีตัวแปรที่อธิบาย 8 ตัวแปร ปัจจัยที่ 6 ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน มีตัวแปรที่อธิบาย 6 ตัวแปร ปัจจัยที่ 7 การสนับสนุนจากองค์การ มีตัวแปรที่อธิบาย 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 8 การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีตัวแปรที่อธิบาย 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 9 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีตัวแปรที่อธิบาย 4 ตัวแปร ปัจจัยที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีตัวแปรที่อธิบาย 3 ตัวแปร ปัจจัยที่ 11 ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีตัวแปรที่อธิบาย 3 ตัวแปร

2.1.2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผลการทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequace) เท่ากับ 0.92 แสดงถึงความเหมาะสมเพียงพอของข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่างๆ ที่สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าสถิติทดสอบของบาร์เทล (Barlett's Test of Sphericity) พบว่ามีค่าสถิติ chi-square ที่ใช้ทดสอบความเหมาะสมของ

รูปแบบ เท่ากับ 4672.05 มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig < 0.05) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมา สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ต่อไปได้ เมื่อพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) ที่มากกว่า 1 ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) พบว่ามีทั้งหมด 4 และองค์ประกอบที่ 1-4 สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดได้เท่ากับ ร้อยละ 59.59 แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบย่อยที่น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ถึงองค์ประกอบ 4 มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ แต่มีตัวแปรจำนวน 1 ตัว ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 จึงถูกตัดทิ้งไป ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียงจำนวน 24 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบและชื่อองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การให้ความช่วยเหลือ มีตัวแปรที่อธิบาย จำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การให้ความร่วมมือ มีตัวแปรที่อธิบายจำนวน 6 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น มีตัวแปรที่อธิบายจำนวน 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ความสำนึกในหน้าที่ มีตัวแปรที่อธิบายจำนวน 4 ตัวแปร

2.2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.26 - 0.76 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแต่ละองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 - 0.69 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีค่าระหว่าง 0.13 - 0.59 สัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้ามกลุ่มระหว่างตัวแปรไม่มีค่าเป็น 0 บางตัว แสดงว่าตัวแปรทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ข้ามกลุ่มกัน เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์คาโนนิคอลในขั้นต่อไปได้

2.2.2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย 11 ตัวกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 4 ตัว พบว่า ได้ตัวแปรคาโนนิคอล จำนวน 4 ชุด ตามจำนวนตัวแปรชุดที่มีตัวแปรน้อยที่สุด โดย ชุดที่1, ชุดที่ 2, ชุดที่ 3, และชุดที่ 4 มีค่า eigenvalues เท่ากับ 0.97, 0.11, 0.07, 0.03 ตามลำดับ สามารถอธิบาย

ความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 97, ร้อยละ 11, ร้อยละ 7, ร้อยละ 3 ตามลำดับ แต่ละชุดจะมีความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน ชุดแรกจะมีความแปรปรวนร่วมกันมากที่สุด ชุดถัดไปจะสามารถอธิบายสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างกลุ่มตัวแปรได้น้อยลงตามลำดับ และจากผลการทดสอบสมมติฐานสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ชุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ชุด รวม 3 ชุด สอดคล้องกับค่า wilk's lamda ที่มีค่าต่ำ (0< wilk's lamda <1) โดยมีค่าเท่ากับ 0.41, 0.81 และ 0.91 ตามลำดับ แสดงว่าชุดตัวแปรคาโนนิคอลมีความสัมพันธ์กัน โดยชุดที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลมากที่สุด เท่ากับ 0.70 มีค่าการผันแปรร่วมกันสูงมาก โดยพิจารณาจากค่า eigenvalues เท่ากับ 0.97 หมายความว่าชุดตัวแปรมีการผันแปรร่วมกัน ซึ่งอธิบายโดยตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 1 ได้ร้อยละ 97 ส่วนตัวแปรคาโนนิคอลชุดที่ 2 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.32 อธิบายการผันแปรร่วมกันระหว่างตัวแปรที่เหลือจากการอธิบายจากตัวแปรชุดที่ 1 ได้ร้อยละ 11 และตัวแปรคาโนนิคอล ชุดที่ 3 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.25 สามารถอธิบายการผันแปรร่วมกันระหว่างตัวแปรที่เหลือจากการอธิบายจากตัวแปรชุดที่ 1 และตัวแปรชุดที่ 2 ได้ร้อยละ 7 ของความแปรปรวนที่สามารถอธิบายได้ตามลำดับ โดยแต่ละชุดมีความเป็นอิสระซึ่งกันและกัน ส่วนชุดที่ 4 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตามระดับที่กำหนดไว้ จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าจะมีความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหรือไม่

จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 3 ชุด ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์คาโนนิคอล 5 รูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสูงสุด คือ 0.70 ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.41 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 97 (eigenvalues เท่ากับ 0.97) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในรูปแบบเดียว ซึ่งตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ (-0.446) และการให้ความร่วมมือ (-0.336) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรต่อไปนี้ ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน (-0.617), ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (-0.320), ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (-0.191) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (-0.100) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือค่อนข้างมาก

ชุดที่ 2 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม 0.318 ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.81 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 11 (eigenvalues เท่ากับ 0.11) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปใน 2 รูปแบบ ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบนี้เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลอยู่ในระดับมาก รูปแบบแรก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ (0.548) การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (0.542) และการให้ความช่วยเหลือ (0.409) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรปัจจัยบรรยากาศองค์การ (0.675) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (0.358) ส่วนรูปแบบที่สองคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ (-1.359) เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลที่เกิดจาก ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (-0.532) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (-0.369) ความไว้วางใจในผู้บริหาร (-0.259) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (-0.234) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือค่อนข้างมาก ในขณะเดียวกันปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจในผู้บริหาร การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ค่อนข้างมากเช่นกัน

ชุดที่ 3 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างตัวแปร 0.25 ค่า wilk's lamda เท่ากับ 0.91 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 7 (eigenvalues เท่ากับ 0.07) โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปใน 2 รูปแบบ รูปแบบแรก คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ (1.045) และการให้ความช่วยเหลือ (0.618) เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ

ชีวิตด้านอื่นๆ (0.686) ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน (0.681) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (0.486) ส่วนรูปแบบที่สองคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น (-1.485) เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ (-0.603) ค่านิยมในการทำงาน (-0.416) ผลดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ ค่อนข้างมากในขณะเดียวกันปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ค่านิยมในการทำงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น ค่อนข้างมาก

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) จากการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อค้นพบ รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 ทั้ง 2 รูปแบบ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ กับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และมีประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้มากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และพบว่าทุกรูปแบบมีความถูกต้องเชิงทฤษฎีคิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อค้นพบของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

3.2.1 โดยภาพรวมทุกรูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ สามารถประยุกต์เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ และเอื้อประโยชน์ในการบริหารสถาบันทางการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบท นำไปใช้ได้ในสภาพการณ์จริง และเกิดประโยชน์

แก่วิทยาลัยพยาบาล ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือ ตั้งแต่ระดับสถาบันพระบรมราชชนก ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และอาจารย์ผู้ปฏิบัติงาน

3.2.2 การเลือกรูปแบบไปประยุกต์ใช้ แต่ละวิทยาลัยต้องพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ตามบริบทของวิทยาลัย เนื่องจากการบริหารจัดการตัวแปรที่เป็นปัจจัยต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ของแต่ละวิทยาลัย

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลของการวิจัยโดยแยกออกเป็นประเด็นที่นำมาพิจารณา เพื่อทราบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.1 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 11 ปัจจัย เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์การ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 3) ค่านิยมในการทำงาน 4) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 5) ความไว้วางใจในผู้บริหาร 6) ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน 7) การสนับสนุนจากองค์การ 8) การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 9) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ 10) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 11) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 11 ปัจจัย พบว่ามีค่าเป็นบวกมีขนาดตั้งแต่ 0.45 - 0.85 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การที่ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์มากที่สุด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.46-0.84 โดยอธิบายด้วยตัวแปรย่อย 35 ตัวแปร เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้งในองค์การ การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความพึงพอใจนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะความแตกต่างของแต่ละองค์การ โดยแต่ละองค์การจะมีบรรยากาศเป็นเฉพาะสืบทอดต่อเนื่องกันตลอดเวลาและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์การ สอดคล้องกับ สเตียร์ (Steers) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลและมี

ประสิทธิภาพ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้น สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นกลุ่มของลักษณะที่อธิบายถึงองค์การ บอกถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การนั้น และกิปสันและคณะ (Gibson et al.) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การคือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานทำงานอยู่ ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน นอกจากนี้รายละเอียดตัวแปรย่อยที่ได้จากผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ศรีโยธิน และคณะ ที่ได้ศึกษาตัวแปรลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดการประเมินบรรยากาศองค์การของกองการพยาบาล และจำแนกองค์ประกอบเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความอบอุ่น/สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และความภักดีต่อองค์การ

จากผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์มากที่สุด ทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาบรรยากาศองค์การที่จะตอบสนองต่อความต้องการ และความจำเป็นของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ถูกต้อง และหากองค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การเป็นอันดับแรก จะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานในวิทยาลัยพยาบาลนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ ในทางตรงกันข้าม ถ้าอาจารย์ได้อยู่ในบรรยากาศองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จะทำให้เกิดความไม่พอใจ เบื่อหน่าย ท้อแท้ หมดกำลังใจ ไม่อยากทำงานในวิทยาลัยพยาบาลนั้นต่อไป สอดคล้องกับ กิบสัน, อีแวนซีวิชและดอนแนลลี่ (Gibson, Ivancevich and Donnelly) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือพนักงานและกลุ่มพนักงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด และสเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ตลอดจนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่จะส่งผลกระทบด้านพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงาน

ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.45-0.85 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 19 ตัวแปร มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เพราะวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารสูงสุดหมายถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เปรียบเสมือนเป็นผู้กำหนดทิศทางของวิทยาลัยพยาบาล มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้เชื่อมโยงกับอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ มีบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงานและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของวิทยาลัยพยาบาล สร้างความพึงพอใจ

ให้แก่อาจารย์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้อำนวยการ จึงมีผลต่อการดำเนินงานในทุกระดับของบุคคล รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อธิบายโดยตัวแปรย่อยพฤติกรรมผู้นำได้ 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก สอดคล้องกับออร์แกนและคณะ (Organ et. al) ที่ได้รวบรวมผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของนักการศึกษาต่างๆ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (leader - member exchange theory of leadership) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ดังนั้นการที่อาจารย์รับรู้ถึงการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในลักษณะต่างๆ เช่น การสนับสนุน ส่งเสริม ยอมรับ ให้กำลังใจ ให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรี ให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับอาจารย์ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมในลักษณะที่ไม่ได้เป็นข้อบังคับตามสัญญา ทำให้อาจารย์อาจจะเลือกแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นแนวทางในการตอบแทน ที่ได้แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล พบว่าเมื่ออาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับตนแล้ว จะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ และส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่า การที่อาจารย์จะมีพฤติกรรมการทำงานรูปแบบใด สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ การที่อาจารย์ได้รับรู้ถึงการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับอาจารย์มีคุณภาพสูง ก็จะส่งผลให้อาจารย์เกิดความชื่นชอบทำงานด้วยความจงรักภักดี และยินดีที่จะร่วมสร้างผลงาน เพื่อเป้าหมายองค์การร่วมกับผู้อำนวยการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณภา ประทุมโทน ที่พบว่าทุกมิติของพฤติกรรมผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันก่อให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกัน โดยในส่วนที่ควบคุมหน้าที่ทางการบริหารภายในวิทยาลัย ผู้อำนวยการต้องสามารถแสดงภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล และสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดีไว้วางใจในตัวผู้บริหารได้ ซึ่ง เกรียนและฮูเบียน (Graen and Uhl-Bien) กล่าวว่า โดยทั่วไปผู้บังคับบัญชา จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับคุณภาพการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างกัน ถ้ามีคุณภาพสูงผู้บังคับบัญชามักไว้วางใจให้ช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ โดยเสนอสิ่งจูงใจที่มีคุณค่าหรือมีอำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมการใช้อำนาจการแลกเปลี่ยนเหล่านี้จะก่อให้เกิดภาระติดพันในการตอบแทนขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากผลการวิจัยของ ธวัช บุณยมณี พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย สังกัด

กระทรวงสาธารณสุขส่วนมาก มีความสามารถในการกระทำหรือการแสดงออกต่อการใช้รางวัลที่มีค่าเชิงบวก ให้กับบุคคลอื่นในวิทยาลัยในระดับปานกลาง

ปัจจัยค่านิยมในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.45-0.84 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 13 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นอันดับ 3 เพราะแนวคิดแนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล คือ การมีวินัย มีจริยธรรมในการทำงาน การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ความซื่อสัตย์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของมาตรฐานวิชาชีพกำหนด เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล นอกจากต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานในระบบการเรียนการสอนทุกขั้นตอน ยังคงมีบทบาทเป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม ตัวเชื่อมระหว่างสถาบันกับชุมชน สมาชิกของสถาบันการศึกษาและเป็นสมาชิกวิชาชีพ ดังนั้นในการแสดงพฤติกรรมการทำงาน จึงต้องแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ภายใต้ขอบเขตของการกระทำตามกฎหมายตามที่สังคมคาดหวัง และจากสามัญสำนึกของอาจารย์เอง สอดคล้องกับสฏายุ ธีระวณิชตระกูล ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของครูหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยแนวทางหนึ่งคือ การมีแบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีแบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพของอาจารย์ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ทั้งในบทบาทเชิงวิชาชีพและบทบาทที่ส่งเสริมวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นค่านิยมในการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ หรือเป็นเกณฑ์ที่มีคุณค่าต่อการตัดสินความถูกผิด เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังเป็นค่านิยมที่เป็นคุณประโยชน์และมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมการทำงานนี้ให้อาจารย์ยึดถือเป็นแนวในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.52-0.72 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 10 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอันดับ 4 เนื่องจากสภาวการณ์ปัจจุบันของการเปลี่ยนแปลงทั้งการปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูประบบสุขภาพ การพัฒนาเรื่องคุณภาพของการจัดการศึกษา ทำให้ทุกวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในสภาวะของการแข่งขันทางด้านการจัดการคุณภาพการศึกษาพยาบาล ประกอบกับสภาพการขาดแคลนอัตรากำลังของอาจารย์พยาบาล ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ต้องรับภาระงานมากกว่าปกติ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องสร้างให้เกิดขึ้นในอาจารย์ของวิทยาลัย เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็น ในการพัฒนาและ

ปรับปรุงคุณภาพขององค์การ สอดคล้องกับ สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ต้องการอยู่กับองค์การ พยายามทำงานให้ดีที่สุด และมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้า ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ และสอดคล้องกับ วรมน เดชเมธาวีพงศ์ ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยความไว้วางใจในผู้บริหาร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.49-0.68 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 8 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอันดับ 5 เนื่องจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ถือเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างสรรค์คุณภาพและความสำเร็จให้เกิดแก่วิทยาลัยพยาบาล โดยมีอาจารย์เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้วิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้อำนวยการนอกจากต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ดังกล่าวในปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารข้างต้นแล้ว ผู้อำนวยการควรสร้างความนับถือในความเป็นนักวิชาชีพและแสดงตนให้เป็นที่ไว้วางใจแก่อาจารย์ สอดคล้องกับ แมคอัลลิสเตอร์ (McAllister) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นกลยุทธ์ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และจีนีสัน (Genesan) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความไว้วางใจที่มีต่อกันระหว่างอาจารย์กับผู้อำนวยการ จึงมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะถือเป็นสิ่งหนึ่งที่อาจารย์จะเลือกใช้ เพื่อตอบแทนผลประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับจากผู้อำนวยการหรือองค์การ สอดคล้องกับ สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม พบว่าความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล

ปัจจัยลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.61-0.69 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอันดับ 6 เพราะลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์รู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้อาจารย์ต้องการทุ่มเทและเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของอาจารย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นไปตามแนวคิดลักษณะงานของ แฮกแมนและโอลแฮม (Hackman & Oldham) ในมิติของความอิสระในการปฏิบัติงาน (task autonomy) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) ความหลากหลายของงาน (task variety) และความสำคัญของงาน (task significance) ซึ่งอธิบายได้ตามแนวคิดลักษณะงานดังกล่าวได้ว่า การที่อาจารย์ได้ทำงานโดยมีการใช้ทักษะที่หลากหลาย

เป็นงานท้าทายความสามารถ งานที่มีเอกลักษณ์ของงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว สามารถทำสำเร็จได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้น และงานที่มีความสำคัญมีคุณค่าสมศักดิ์ศรีวิชาชีพ จะทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อตนเอง และการที่มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ จะทำให้อาจารย์รู้สึกว่าได้รับผิดชอบในงาน ได้เป็นเจ้าของผลงานและรู้สึกภาคภูมิใจในงานนั้นๆ ซึ่งจากสภาวะทางจิตใจดังกล่าว แฮกแมนและโอลแฮม (Hackman & Oldham) กล่าวว่าจะก่อให้เกิดผลต่อบุคคลและงานคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจภายในที่สูงขึ้นในการทำงาน และความพึงพอใจในงานก็จะสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีการหยุดงานหรือออกจากงานที่ต่ำลง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.51-0.61 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอันดับ 7 เพราะการที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ในลักษณะของการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่อาจารย์ได้ปฏิบัติ หรือการจัดสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพกายและจิต รวมทั้งการจัดบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอน ทำให้อาจารย์รับรู้ได้ถึงการได้รับการดูแลและเอาใจใส่จากองค์การ มีผลต่อการรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในระดับการวางนโยบายและแผนการพัฒนาวิทยาลัย ซึ่งต้องสนับสนุนส่งเสริมให้มีหน่วยให้บริการที่มีความพร้อม ที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al.) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยองค์การเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและตอบแทนองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดที่พนักงาน นำมาใช้เพื่อตอบแทนองค์การของตน

ปัจจัยการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.69-0.76 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอันดับ 8 เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มนุษย์มีความต้องการทางสังคม (Social need) ต้องการเป็นที่รักของผู้อื่นหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์การที่ทำงานอยู่ ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ เกิดความพอใจและปรารถนาที่จะทำหน้าที่ต่อไปด้วยความภาคภูมิใจ จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์พึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถการทำงาน และเมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในวิทยาลัย รวมทั้งได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัย

พยาบาล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แทงค์และอิบราฮิม (Tang and Ibrahim) พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลัก ในลักษณะของการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติบทบาทที่ผ่านมาในองค์การ รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ มีความหมาย ประสบผลสำเร็จ และมีคุณค่าต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นถ้าอาจารย์ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ต่อไป

ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.49-0.82 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร มีความสำคัญเป็นอันดับ 9 เพราะความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ นั้นเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานในวิทยาลัยพยาบาลเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิต ดังนั้นอาจารย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกิจกรรมนั้นเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความสมดุลกับบทบาทชีวิตของอาจารย์แต่ละคน ที่สามารถใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น และสังคมในเรื่องต่างๆ ซึ่งฟูกามิและลาร์สัน (Fukami and Larson) กล่าวว่า บุคคลที่ไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้นั้น สามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ และเมื่อปฏิบัติงานด้วยความเครียดก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา ดังนั้นสภาวการณ์การทำงานของอาจารย์ ที่ทำให้สามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานนั้น จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังผลการวิจัยของ วรมน เดชเมธาวีพงศ์ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นอาจารย์ควรได้มีช่วงเวลาที่ผ่อนคลายจากความเครียด และภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อได้จัดการกับภาระด้านอื่นในชีวิตให้สมดุล เพราะการทำงานที่เครียดเกินไปทำให้เกิดความล้าส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน จนไม่อยากปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.49-0.67 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร มีความสำคัญเป็นอันดับ 10 เพราะสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์พยาบาล ที่มีภาระรับผิดชอบในหลายบทบาทหน้าที่ จำเป็นต้องมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ วรมน เดชเมธาวีพงศ์ กล่าวว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในองค์การ ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานที่ดี มีความ

รัก ความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี

ปัจจัยความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.52-0.63 อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอันดับ 11 เป็นไปตามแนวคิดการเสริมพลัง (empowerment) ของโบเกอร์และโซเมช (Bogler and Somech) ที่พบว่าการเสริมพลังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการศึกษาการเสริมพลังระดับบุคคล (empowerment) ของ สปริทเซอร์ (Spreitzer) จากการประเมินค่างานที่เรียกว่าการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ซึ่งพบว่าบุคคลจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ถ้าบุคคลเห็นคุณค่าของงานที่ทำว่ามีความสำคัญ มีความหมาย มีความเชื่อในความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ มีอิสระที่จะปรับปรุงงานหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้นด้วยตนเองและการรับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าขององค์การ โดยจะแสดงพฤติกรรมในรูปของความขยันขันแข็ง ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน

1.2 จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ จำนวน 24 ตัวแปร เรียงตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การให้ความร่วมมือ 3) การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น 4) ความสำนึกในหน้าที่ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่ามีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.47-0.80 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่กำหนดตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์การ เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์การ กระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่มีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติตาม และไม่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนอย่างเป็นทางการหรือระบบรางวัลที่วิทยาลัยพยาบาลกำหนด และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ ออร์แกน (Organ) ผู้เชี่ยวชาญและเป็นนักวิจัยชั้นนำที่ศึกษาในเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ (altruism) ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) การให้ความร่วมมือ (civic virtue) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) และความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) แต่ทั้งนี้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผลการวิเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ

เนื่องจากในองค์ประกอบที่ 3 การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น เกิดจากผลการวิเคราะห์ factor analysis ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรความอดทนอดกลั้นและการคำนึงถึงผู้อื่น จึงนำมาเป็นตัวแปรในกลุ่มเดียวกัน แต่จากการพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบพบว่า มีความครอบคลุมองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้นและการคำนึงถึงผู้อื่น ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งในงานวิจัยนี้จากการพิจารณารายละเอียดตัวแปรย่อย จึงเรียกชื่อว่า การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น

ผลการวิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับนักการศึกษาหลายคน ที่ได้นำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไปศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันพบว่า มีองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันไปเช่นกัน เช่น พอดซาคอฟ อาเครน และแม็คเคนซี (Podsakoff , Ahcarne, and Mackenzie) เสนอองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ปรับปรุงจากแนวคิดของออร์แกน (Organ) โดยรวมองค์ประกอบการให้ความช่วยเหลือ (altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) การเป็นผู้สนับสนุน (cheerleading) และการรักษาความสงบ (peacekeeping) ไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน คือการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) เนื่องจากพบว่าผู้ประเมินประสบปัญหาการจำแนกความแตกต่างของพฤติกรรมดังกล่าว จึงรวมองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 3 ประการ คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (helping behavior) 2) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (civic virtue) 3) ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) และโคนอฟกี เอลเลียด และพลัค (Konovsky, Elliot & Pugh) ได้ศึกษาโครงสร้างองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในมอนเทอเลย์ประเทศแมกซิโก พบว่า มีโครงสร้างองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่นเดียวกับที่ศึกษาพบในสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ผู้วิจัยให้ข้อสังเกตว่าอาจเป็นเพราะว่ามีลักษณะวัฒนธรรมที่ไม่แตกต่าง เพราะเคยตั้งอยู่ในประเทศอเมริกามาก่อน

นอกจากนี้จากการศึกษาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในบริบทของประเทศไทยพบว่า การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้แตกต่างกันตามบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ดังเช่น ยุพิน อังสุโรจน์และคณะ ได้วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า มี 7 ตัวประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (initiative civic virtue) 2) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) 3) การให้ความช่วยเหลือต่อบุคคล (helping

behavior) 4) ความภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) 5) การพัฒนาตนเอง (self development) 6) พฤติกรรมส่วนบุคคล (personal behavior) 7) ความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) และ วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล ได้ศึกษาวิจัยเพื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การช่วยเหลือ (helping) 2) มารยาทและความสุภาพ (courtesy) 3) การทำความดีให้สังคมในองค์การ (civic virtue) 4) ความเข้มแข็งและมั่นคง (firmness)

ซึ่งผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามแนวคิดของออร์แกน (Organ) ที่ได้ให้ข้อสรุปว่า แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีได้หลากหลายขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งจากผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบในงานวิจัยนี้ ได้ผลการวิเคราะห์ที่รวมองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นไว้ด้วยกัน และเรียกชื่อว่า “การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น” ดังกล่าวไว้ข้างต้น ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ลักษณะความเป็นวิชาชีพของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ถูกหล่อหลอมทั้งความเป็นวิชาชีพพยาบาลและความเป็นครู โดยความเป็นวิชาชีพพยาบาลถูกหล่อหลอมด้วยกระบวนการเรียนการสอนในวิชาชีพการพยาบาลตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตคน ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความอดทนอดกลั้นโดยการควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและมีเมตตา กรุณา กระทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม คิดถึงผู้อื่นหรือคิดถึงประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้นและการคำนึงถึงผู้อื่น ผนวกกับความเป็นอาจารย์สอนนักศึกษาพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบในการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และอาจารย์ทุกคนซึ่งเป็นสมาชิกสภาการพยาบาล ต้องได้รับการควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานจากสภาการพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพ ทำให้อาจารย์ต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นแม่แบบที่ดี ทั้งความเป็นวิชาชีพครูและลักษณะของพยาบาลที่ดี อาจารย์จึงต้องแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งพฤติกรรมที่แสดงตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมที่แสดงนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเอง ภายใต้ขอบเขตของการกระทำตามกฎหมายและตามที่สังคมคาดหวัง รวมทั้งจากสามัญสำนึกของอาจารย์เอง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้เป็นพฤติกรรมที่กำหนดในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่อาจารย์เต็มใจที่จะปฏิบัติให้องค์การในขณะที่เป็นสมาชิกอยู่ และจะช่วยเสริมสร้างประโยชน์ต่อองค์การ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

1.3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation) เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ได้ตัวแปรคาโนนิคอลจำนวน 4 ชุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70, 0.32, 0.25, 0.18 ตามลำดับ ซึ่งชุดที่ 1 ชุดที่ 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และชุดที่ 3 ที่ระดับ 0.05 ส่วนชุดที่ 4 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลชุดแรก จะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และค่อยๆ ลดลงตามลำดับ จนถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในชุดสุดท้ายจะมีค่าน้อยที่สุด จึงทำให้ชุดตัวแปรปัจจัยกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในชุดที่ 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กัลยา วานิชย์บัญชา ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล จะสามารถสร้างตัวแปรคาโนนิคอลได้สูงสุด m ชุด โดยที่ m = min {p,q} จึงทำให้ได้จำนวนตัวแปรคาโนนิคอล 4 ชุด ตามชุดที่มีตัวแปรน้อยที่สุดคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การซึ่งมีตัวแปรจำนวน 4 ตัว และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอล ระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยกับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ส่งผลซึ่งกันและกัน 3 ชุด และไม่พบว่ามีตัวแปรปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเหมือนกันทั้ง 3 ชุด แต่มีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลเหมือนกัน 2 ชุด คือ ตัวแปรปัจจัยความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ และตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ

แสดงว่าถ้าจะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์อย่างที่ดีสุด ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติของวิทยาลัย ด้วยความซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัย และลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น ผู้บริหารหรือผู้มีบทบาทในการมอบหมายงาน ควรพิจารณาปัจจัยเรื่องความสำเร็จของงานที่อาจารย์ได้รับมอบหมายงาน ซึ่งหมายถึงการที่ต้องคำนึงถึงว่า อาจารย์มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผลสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้อาจารย์เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย และงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ สอดคล้องกับ

วนันดา หมวดเอียด พบว่า การเสริมพลังเชิงจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยครูจะมีการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา ถ้าครูรู้สึกว่าตัวเองมีอิสระในการทำงาน เช่น มีอิสระในการแก้ปัญหาการทำงานของตัวเองได้ สามารถกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตัวเองได้ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ และเห็นว่างานที่ทำมีความสำคัญ มีความหมาย โดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรรมที่พึงประสงค์ที่มีประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของโทมัสและเวลท์เฮ้าส์ (Thomas & Velthous) ที่กล่าวว่าการเสริมพลังเชิงจิตวิทยาในการทำงานตามรูปแบบการรู้คิดที่ได้จากการประเมินค่างาน 4 ด้าน คือ ด้านการให้คุณค่ากับงาน ความเชื่อมั่น ความมีอิสระ และผลกระทบ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบของความขยัน ความมีสมาธิ มุ่งมั่นทำงาน ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเผชิญปัญหา ซึ่งการมีพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ เป็นพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน

ในขณะเดียวกันถ้าจะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายถึง การที่อาจารย์ใส่ใจก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตามข้อกำหนดของวิทยาลัย เต็มใจให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนา และเพิ่มคุณภาพของวิทยาลัย เอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับวิทยาลัย ไม่นำความลับของวิทยาลัยไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น และไม่ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนที่มีภาระงานมาก หรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และการช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่เกี่ยวกับงาน แม้ไม่ใช้หน้าที่โดยตรง ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องภายในวิทยาลัย ควรพิจารณาสนับสนุนและส่งเสริมให้การทำงานของอาจารย์เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งหมายถึง การสนับสนุนหรือส่งเสริมการจัดช่วงเวลาของภาระงานต่างๆ ให้มีสัดส่วนความเหมาะสมระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานการดำรงชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้สิทธิ์วันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ หรือให้อาจารย์ได้มีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัว รวมทั้งการจัดสรรภาระงานได้อย่างสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของอาจารย์ และการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกวิทยาลัยพยาบาล เป็นการคำนึงถึงการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันความบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวให้กับอาจารย์ สอดคล้องกับ วอลตัน (Walton) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมว่าหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ได้มีเวลาพักผ่อน ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งหมายถึงสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย

จนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ซึ่งจากผลการวิจัยของ สุนทรา โตบัวและอารีย์ แสงรัศมี พบว่าความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สอดคล้องกับคามาราตา (Camarata) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของผู้ที่ทำงานในโรงพยาบาล วรมน เดชเมธาวีพงศ์ พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน และอรอนงค์ วิเศษนคร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 26.80

นอกจากนี้พบว่าตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ เป็นอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด หรือสามารถส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พร้อมที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในวิทยาลัยพยาบาล เมื่อได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนในตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ชุด ที่ส่งผลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ วิธัญญา วัณโณ ที่มีแนวคิดว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่จากองค์การ บุคคลจะรู้สึกถึงความเป็นพันธะหรือหน้าที่ที่จะต้องกระทำในการจ่ายคืนหรือชดใช้ให้เหมาะสมกับความรู้สึก ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานให้ความร่วมมือที่ดีต่อองค์การ ประกอบกับลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล ที่มีการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังผลการศึกษาของ สุพิศ ประสพศิลป์ ที่พบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด ทำให้ต้องมีการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานสูง มีการประชุมเพื่อวางเป้าหมายร่วมกัน จึงพบว่าอาจารย์พยาบาลมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ภายในวิทยาลัยพยาบาล อยู่ในความสัมพันธ์ทั้ง 3 ชุด สอดคล้องกับ เออร์วีน (Irvine) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรต่างๆ ในโรงพยาบาล 4 แห่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้การทำงานเป็นทีมที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง

จากผลการวิจัยนี้พบว่า สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จำนวน 3 ชุด เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในแต่ละชุด พบว่า

ชุดที่ 1 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัย และชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงสุด คือ 0.70 แสดงว่าชุดตัวแปรอิสระเหล่านี้ส่งผลซึ่งกันและกัน กับชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 97 โดยชุดนี้มีน้ำหนักความสำคัญระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นไปในรูปแบบเดียว คือ ตัวแปรปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ -0.617, -0.320, -0.191, -0.100 ตามลำดับ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ -0.446 และ -0.336 ตามลำดับ สรุปได้ว่า อาจารย์ที่มีค่านิยมในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่และการให้ความร่วมมือ ค่อนข้างมาก

ดังนั้นแสดงว่าถ้าต้องการให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน นอกจากผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในส่วนของอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานควรคำนึงถึงปัจจัยค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึง ในการปฏิบัติงานอาจารย์ควรยึดถือค่านิยมตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เสียสละอุทิศตน ด้วยความรู้สึกจงรักภักดีต่อวิทยาลัยและเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย คำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นอันดับแรก ไม่คิดลาออกหรือย้ายจากวิทยาลัย แม้จะมีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น ทำงานเพื่อตอบแทนบุญคุณของวิทยาลัย รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีการพึ่งพาช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับ บารอนและกรีนเบอร์ก (Baron & Greenberg) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อลักษณะของพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก ผู้ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกต่อองค์การในเชิงบวก มีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อองค์การอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโบลอน (Bolon) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเป็นตัวแปรการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ นอกจากนี้ ฟาร์และคณะ (Farh, Podsakoff &

Organ) พบว่าลักษณะงานที่ต้องมีการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน จะมีความสัมพันธ์กับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองและการสำนึกในหน้าที่ และผลการศึกษาของเพียร์และกรีเกอร์เซน (Pearce & Gregersen) ที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พบว่าสภาวการณ์ของงานในบางลักษณะ ได้แก่ งานที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานของครูหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างหนึ่งคือ การมีแบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนก ได้ประมวลความประพฤติของอาจารย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์ ในวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำมาบูรณาการร่วมกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล กำหนดเป็นค่านิยมในการทำงานของอาจารย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชรีย์ อยู่เจริญ พบว่าค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ชุดที่ 2 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยและชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 0.318 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 11 โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นไปใน 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรก ตัวแปรปัจจัยบรรยากาศองค์การ, ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.675 และ 0.358 ตามลำดับ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.548, 0.542 และ 0.409 ตามลำดับ ส่วนรูปแบบที่สองคือ ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจในผู้บริหาร การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ -0.532, -0.369, -0.259, -0.234 ตามลำดับ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ -1.359 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า อาจารย์ที่มีบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลที่ดี สามารถปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือค่อนข้างมาก ในขณะเดียวกันพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจในผู้บริหาร และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะ

ให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ค่อนข้างมากเช่นกัน

ดังนั้นแสดงว่าถ้าต้องการให้อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การและผลกระทบต่อผู้อื่นได้นั้น นอกจากผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องภายในวิทยาลัย ควรพิจารณาสนับสนุนและส่งเสริมให้การทำงานของอาจารย์เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น โดยผู้บริหารควรสร้างลักษณะบรรยากาศขององค์การของวิทยาลัยพยาบาล ให้อาจารย์ได้รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ ในส่วนของวิทยาลัยควรมีโครงสร้างองค์การ นโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีกระบวนการจัดการความขัดแย้งในองค์การ สอดคล้องกับ บอล ทริวิโน และเจอาร์ (Ball, Trevino and JR.) พบว่า การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ พบว่าจากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ในชุดตัวแปรอิสระลักษณะบรรยากาศขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรตามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับผลการวิจัยของฟาร์ พอดซาคอฟและออร์แกน (Farth, Podsakoff and organ) ที่พบว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในวิธีปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ขององค์การ โดยเฉพาะพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ออร์แกน และเบทแมน (Organ and Bateman) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จะทำให้เกิดทัศนคติและแรงจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ & Konovsky) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดต่องานและภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า การรับรู้ว่าได้รับค่าจ้างและโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นอกจากนี้ สอดคล้องกับสฏายุ ธีระวณิชตระกูล ได้สรุปผลการวิจัยว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การที่มีความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย นโยบาย กฎเกณฑ์ มีโครงสร้างองค์การชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน จะช่วยทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง ซึ่ง

เมื่อเกิดความขัดแย้งแล้วสามารถตกลงกันได้ด้วยเหตุผลเป็นเกณฑ์สำคัญ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมเป็นไปด้วยสันติวิธี จะช่วยให้อาจารย์เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้มีเหตุผล ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะส่งผลทางอ้อมต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการศึกษาของลาชชิงเกอร์และคณะ (Lashinger et al.) ที่ได้ศึกษาการเสริมพลังเชิงโครงสร้าง ตามแนวคิดโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ประกอบด้วยการได้รับโอกาส (ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ คือ การได้ร่วมตัดสินใจหรือความก้าวหน้าในงาน) ได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุนจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้น เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ โดยผ่านการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และสอดคล้องกับ อรพินทร์ ชูชมและคณะ ที่พบว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร จะช่วยทำให้ครูทำงานเป็นระบบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ รู้สึกอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเสริมพลังเชิงจิตวิทยา และมาร์เรีย (Maria) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทของประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ

ในขณะเดียวกันถ้าต้องการให้อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ชัดเจนขึ้น นอกจากผู้บริหารหรือผู้มีบทบาทในการมอบหมายงาน จะต้องพิจารณาปัจจัยความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายดังอภิปรายผลข้างต้นแล้ว ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในการสร้างความนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ ความไว้วางใจในผู้บริหาร และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยเสริมเพิ่มขึ้น โดยผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมผู้นำลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และควรสร้างรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ในลักษณะของความชอบพอ การร่วมกันสร้างผลงาน การนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ และความไว้วางใจในผู้บริหาร ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้อำนวยการ และอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งการส่งเสริมปัจจัยการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือสร้างระบบการทำงานร่วมกันโดยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และในส่วนของอาจารย์ที่เป็นผู้ร่วมงานควรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และให้การยอมรับในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานซึ่งกันและกัน

สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน ได้สรุปผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในมิติความช่วยเหลือ คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากของ

การบริหารที่จะก่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สอดคล้องกับโพดซาคอฟและคณะ (Podsakoff et al.) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้นำ (leadership behaviors) พบว่าพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ วัตท์ และมาร์กาเรต (Wat and Margaret) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและขยายผลการทดสอบรูปแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าความไว้วางใจในผู้นำ มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกมิติ โดยความไว้วางใจในผู้นำเป็นตัวแปรสื่อกลางที่สำคัญ ในการส่งผ่านความสัมพันธ์ไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

และจากการศึกษาของ ออร์แกน, พอดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie) ที่ได้รวบรวมผลงานวิจัยของนักการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจำแนกปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 3 ประการ ได้แก่ 1) ทัศนคติและลักษณะนิสัย ซึ่งทัศนคติ ประกอบด้วยความพึงพอใจของบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม การสนับสนุนของผู้นำ 2) พฤติกรรมผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยความพึงพอใจในงานและความไว้วางใจในผู้นำเป็นอิทธิพลคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งหมายถึงการช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ตัวแปรของออร์แกนและคณะ (Organ et. al) พบว่าพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำ ในความรู้สึกที่เป็นโครงสร้างของการจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเช่นกัน 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ลักษณะกลุ่มงาน โดยลักษณะกลุ่มงานที่สมาชิกทีมรับรู้ว่าเพื่อนร่วมทีมให้การสนับสนุนความมีคุณค่าและห่วงใยดูแลเกี่ยวกับความผาสุก บุคคลก็จะรู้สึกตอบแทนด้วยความพยายามเพื่อทีม และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งความพยายามเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันต่อทีม เป็นสาเหตุทำให้บุคคลรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน และด้านลักษณะองค์การโดยหากบุคคลรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนขององค์การ จะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความต้องการที่จะตอบแทนองค์การ จึงพบว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้อค้นพบจากงานวิจัยในรูปแบบที่ 2

ชุดที่ 2 นี้ ชุดตัวแปรปัจจัยมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของออร์แกน, พอดซาคอฟและแม็คเคนซี (Organ, Podsakoff & Mackenzie) ดังกล่าวข้างต้น

ชุดที่ 3 เป็นมิติที่มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างชุดตัวแปรปัจจัยและชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 0.254 แสดงว่าชุดตัวแปรเหล่านี้ส่งผลซึ่งกันและกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 7 โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานคาโนนิคอลระหว่างตัวแปร 2 ชุด เป็นไปใน 2 รูปแบบ รูปแบบแรก คือ ตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.686, 0.681, 0.486 ตามลำดับ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.045, 0.618 ตามลำดับ ส่วนรูปแบบที่สองคือ ตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ, ค่านิยมในการทำงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ -0.603, -0.416 ตามลำดับ ส่งผลซึ่งกันและกันกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น ซึ่งมีค่าน้ำหนักเท่ากับ -1.485 ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน รวมทั้งการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือ ค่อนข้างมาก ขณะเดียวกัน อาจารย์ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และมีค่านิยมในการทำงาน เป็นไปในลักษณะที่ดี มีแนวโน้มที่จะทำให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่นค่อนข้างมากเช่นกัน

ดังนั้นแสดงว่าถ้าต้องการให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล และการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของอาจารย์ ให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ดังอภิปรายผลในชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1 แล้วนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบในงาน รวมทั้งการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึงการที่ผู้อำนวยการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการมอบหมายงานให้อาจารย์ ควรมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสอาจารย์ได้ทำงานในหน้าที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ ตรงกับความรู้ความสามารถ มีคุณค่าสมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ รวมทั้งให้อิสระในการตัดสินใจและอำนาจในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ

ส่วนปัจจัยการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือสร้างระบบในการทำงานร่วมกันในการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และอาจารย์ที่เป็นผู้ร่วมงานควรให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถและการแสดงความคิดเห็นการทำงานซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับออร์แกน และเบทแมน (Organ and Bateman) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่สืบเนื่องมาจากลักษณะงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานที่มีผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพร่างกายและต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เช่น การลาออก การขาดงาน และพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน ที่ได้ข้อสรุปจากงานวิจัยว่าแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในมิติอุปสรรคขัดขวางว่า ลักษณะการมอบหมายงานต่างๆ แก่อาจารย์ต้องมีความเหมาะสม ซึ่งการมอบหมายงานที่มีคุณภาพควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลที่อาจารย์แต่ละคนย่อมมีความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และประสบการณ์ต่างกัน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตรงกับคุณลักษณะของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เช่น จัดตามวุฒิการศึกษา ความสนใจ ความถนัด ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ สอดคล้องกับ วนันดา หมวดเอียด ที่พบว่าการที่ครูมีความพึงพอใจในงานทั้งจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือความสนใจของครู งานที่ท้าทายจูงใจให้อยากทำและต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานนั้น รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู และการรับรู้ความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน เช่น การให้ความช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน การทำความดีให้สังคม และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมิทธ์, ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ & Near) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นบทบาทพิเศษ (extra role) รวมทั้งพอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al.) และ คาร์โดนาและคณะ (Cardona et al.) ที่พบว่างานที่เป็นอิสระ (task autonomy) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ในขณะเดียวกันถ้าต้องการให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์องค์การและผลกระทบต่อผู้อื่น ปรากฏชัดเจนมากขึ้นกว่าที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารควรคำนึงถึงการสนับสนุนจากองค์การ ในลักษณะของการจัดผลตอบแทนการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับภาระงานที่ได้ปฏิบัติให้วิทยาลัย การจัดให้มีสถานที่ทำงานซึ่งส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี รวมถึงการจัดบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานควรคำนึงถึงปัจจัยเสริมจากตนเองร่วมไปด้วยนั่นคือ การที่อาจารย์ปฏิบัติงานโดยยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามค่านิยมในการทำงาน ดังรายละเอียดที่ได้

กล่าวถึงข้างต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซัลลิแวนและเดคเคอร์ (Sullivan and decker) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ วิธีการทำงาน สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนี้ออร์แกนและคณะ (Organ et al.) ได้อธิบายถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยอ้างอิงจากทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Eisenberger et al.) พบว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความต้องการที่จะตอบแทนองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาจากการรวบรวมงานวิจัย (meta analysis) ของรอดช์และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเบทแมนและออร์แกน (Bateman & Organ) กล่าวว่า ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มักเป็นตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสามารถนำความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาอธิบายสาเหตุที่พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะว่าเมื่อองค์การจัดปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับงานให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้นก็จะเกิดการตอบแทนงาน ตอบแทนองค์การ โดยการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต (the ethnographic future research : EFR) จากการสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อค้นพบ รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 ทั้ง 2 รูปแบบ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ กับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และมีประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ มากที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และพบว่าทุกรูปแบบมีความถูกต้องเชิงทฤษฎีคิดเป็นร้อยละ 100

ซึ่งจะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 มีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด โดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2 มีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีอยู่จริง และเมื่อได้พิจารณาตัวแปรย่อยที่บรรยายปัจจัย เช่น ผู้อำนวยการให้เกียรติเคารพในศักดิ์ศรีอาจารย์เมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ ส่งเสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา ยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น เป็นปัจจัยที่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ในบริบทจริง สอดคล้องกับข้อค้นพบของธวัช บุณยมณี ที่พบว่า ผู้บริหารของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนมากมีบุคลิกภาพแบบ AB คือมีการดำเนินชีวิตและการทำงานอยู่ในทางสายกลาง มีความกระตือรือร้น มุ่งความสำคัญที่งาน และมีความอดทนในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลิกภาพเช่นนี้จะทำให้ได้ทั้งงานและคน การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยเพื่อนร่วมงานไม่เสียน้ำใจ และพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยทุกคน มีค่านิยมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง โดยมีลักษณะแสดงให้เห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความรู้สึกนิยมชมชอบ การเห็นคุณค่า และยึดถือปฏิบัติการทำงานที่เน้นการมุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ การให้ความสำคัญกับงานและผลงาน การชื่นชมต่อความสำเร็จของวิทยาลัย ปรารถนาที่จะเห็นวิทยาลัยมีผลงานที่โดดเด่น เป็นที่ชื่นชมของคนนอกวิทยาลัย เน้นการทำงานเป็นทีม การยกย่องเชิดชูเกียรติคนที่มีผลงานดีเด่น การเคร่งครัดการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ การยึดหลักการและเป้าหมายของคนส่วนรวม เน้นการกำหนดตัวชี้วัดผลงานและผลสำเร็จของงานแบบมีส่วนร่วม เน้นการติดตามกำกับ และประเมินผลสำเร็จของงานแบบมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นไปได้ และนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่จะแสดงพฤติกรรมใช้อำนาจการลงโทษ ได้แก่ การมอบหมายงานที่บุคคลในวิทยาลัยไม่อยากทำ ให้ทำงานที่มีความยุ่งยาก ให้ทำงานที่ไม่พึงประสงค์ ให้ทำงานที่น่าเบื่อหน่าย อยู่ในระดับต่ำ แต่พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความสามารถในการแสดงออกในระดับสูง ในการมอบหมายงานให้กับบุคคลและทำให้บุคคลรู้สึกผูกมัดกับงาน พึงพอใจในงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลอื่นในวิทยาลัยรู้สึกว่ามีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และทำให้บุคคลอื่นในวิทยาลัยตระหนักว่ามีงานที่ต้องทำให้สำเร็จ

รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1 มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ มากที่สุดรองลงมา

เพราะปัจจัยบรรยากาศองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสภาพการณ์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลเป็นลักษณะเฉพาะที่สืบทอดต่อเนื่องกันตลอดเวลา และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลได้แต่ละคนในองค์การ สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน พบว่า วิทยาลัยพยาบาล ที่มีที่ตั้งและขนาดต่างกันจะมีบรรยากาศองค์การต่างกัน และโดยภาพรวมวิทยาลัยพยาบาล จะมีบรรยากาศองค์การแบบเปิดร้อยละ 40 แบบปิดร้อยละ 20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลมีบรรยากาศองค์การที่ต่างกัน แต่ด้วยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ที่ต้องพัฒนานักศึกษาพยาบาล ให้มีคุณลักษณะบัณฑิตตามที่สังคมและวิชาชีพคาดหวัง ในสภาพการณ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของอาจารย์พยาบาล ทำให้อาจารย์แต่ละวิทยาลัยพยาบาลต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ของอาจารย์ แต่ด้วยความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ได้รับการปลูกฝังมาในระบบของวิชาชีพ ทำให้ถึงแม้จะมีความแตกต่างของบรรยากาศองค์การของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล แต่จะมีลักษณะที่คล้ายกันในการทำงาน โดยทำงานด้วยความมุ่งมั่น มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน ที่พบว่าบรรยากาศองค์การของแต่ละวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแบบจะมีลักษณะที่คล้ายกัน คือมิติอุปสรรคขัดขวางและมิติการเน้นผลงานสูง และสุนทรา โตบัวและ อารีย์ แสงรัศมี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารูปแบบดังกล่าว มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ เนื่องจากตัวแปรปัจจัยที่เป็นชุดหลายตัวประกอบกันดังผลที่ได้จากการวิจัย เช่น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาชุดตัวแปรย่อยต่างๆ พบว่าถ้าให้ความสำคัญและนำมาพัฒนาให้เกิดเป็นคุณลักษณะขององค์การ จะช่วยทำให้เกิดวิทยาลัยพยาบาลในฝันที่มีความเป็นไปได้ ในการมีบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ข้อมูลการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้ตลอดเวลา ผนวกกับสถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ เช่น นโยบายการรับอาจารย์พยาบาล วุฒิปริญญาตรี-โท อัตราลูกจ้างชั่วคราวเพื่อเพิ่มอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ส่งผลต่อการลดภาระงานของอาจารย์ ทำให้อาจารย์สามารถดูแลบริหารจัดการชีวิตด้านอื่นๆ ให้สมดุลกับชีวิตงานได้ นอกจากนี้จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล ในสภาพการณ์ปัจจุบันเอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ดังเช่น สุพิศ ประสพศิลป์ พบว่าบรรยากาศของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี

ลักษณะเน้นทีมงาน และเบญจวรรณ ศรีโยธินและคณะ ที่ได้ศึกษาตัวแปรลักษณะบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน ความอบอุ่น/สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และความภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึงว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีต้นทุนเดิมที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์อยู่ในระดับหนึ่ง ทำให้สามารถพัฒนาต่อยอดขึ้นไปได้

รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมกับบริบท คิดเป็นร้อยละ 80 มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้คิดเป็นร้อยละ 60 มีความถูกต้องเชิงทฤษฎีคิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้คิดเป็นร้อยละ 80 ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่ารูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากข้อค้นพบ โดยสภาพทั่วไปคือลักษณะที่เป็นปรากฏการณ์จริงที่พบได้เป็นประจำในบริบทของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเช่นกัน แต่ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าในชุดที่ 1 อาจมองได้ว่าเป็นแบบในอุดมคติ จึงทำให้ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ลดน้อยลง เนื่องจากตัวแปรปัจจัยที่เป็นข้อค้นพบ เช่น ค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติส่วนบุคคลที่ยากจะปรับได้ตามที่เป็นรายละเอียดตัวแปรย่อยที่ได้จากผลการวิจัย แต่ในทำนองเดียวกันมีผู้เชี่ยวชาญที่มองในอีกแง่มุมได้เสนอแนะว่า ตัวแปรดังกล่าว เป็นคุณลักษณะที่อาจารย์ได้รับการปลูกฝังมาโดยตลอด ทั้งในระบบของวิชาชีพและการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะนำรายละเอียดตัวแปรที่ได้มาสรุปให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมตามแนวทางการปฏิบัติงานของวิชาชีพ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ สอดคล้องกับ สิวลี ศิริไล กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ถูกคาดหวังเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมาก เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อมนุษย์ที่มีธรรมชาติของบุคคลแตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการในการได้รับบริการที่หลากหลาย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องมีพื้นฐานความเข้าใจลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งต้องได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเชิงวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยตระหนักถึงเอกลักษณ์ของวิชาชีพที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างผู้มีจริยธรรมทางวิชาชีพ ตามความคาดหวังของสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ได้กำหนดค่านิยมในการปฏิบัติ ตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนยึดถือเป็นแนวประพฤติที่ดีงามและปฏิบัติตามโดยไม่มีการบังคับตามกฎหมาย

รูปแบบความสัมพันธ์ชุดที่ 3 โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งในด้านความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท และประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ แต่ทั้งนี้ความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้นั้น ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ แม้จะมี 4 ตัวแปรย่อยแต่การบริหารจัดการให้เกิดตัวแปรต่างๆ จะมีความแตกต่างกันในแต่ละวิทยาลัย ขึ้นอยู่นโยบายของผู้อำนวยการ แต่ความคิดเห็นในอีกแง่มุมหนึ่งพบว่า การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเน้นเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างจริงจัง เพราะทุกคนที่ทำงานต้องการให้ชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีความสมดุล ดังนั้นในขณะที่องค์การมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพองค์การ โดยพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคคล ให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ องค์การควรมองภาพรวมของบุคลากรในหลายมิติ เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน และภาระในชีวิตด้านอื่นๆ ของผู้ปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมหรือจัดการระบบและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเอื้ออำนวยสิ่งสนับสนุนต่อความสำเร็จของงานเพื่อปรับให้เกิดความสมดุลหรือให้ชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ไปด้วยกันและมีความยืดหยุ่น โดยไม่ให้เกิดผลเสียกับงานขององค์การ สอดคล้องฟูกามิและลาร์สัน กล่าวว่า (Fukami and Larson) กล่าวว่า บุคคลที่ไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ สามารถก่อให้เกิดความเครียด และเมื่อปฏิบัติงานด้วยความเครียด ก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา

ดังนั้นสภาวการณ์การทำงานของอาจารย์ ที่ทำให้สามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานนั้น จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังผลการวิจัยของ วรมน เดชเมธาวีพงศ์ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นอาจารย์ควรได้มีช่วงเวลาที่ผ่อนคลาย จากความเครียดและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อได้จัดการกับภาระด้านอื่นในชีวิตให้สมดุล เพราะการทำงานที่เครียดเกินไปทำให้เกิดความล้าส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานจนไม่อยากปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จากผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ได้แก่ การมีโอกาสใช้สิทธิเพื่อลาพักผ่อนหรือลาทำธุระส่วนตัว การได้รับการจัดสรรภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ซึ่งในการปฏิบัติราชการ ข้าราชการสามารถลาพักผ่อนประจำปีและลากิจ เพื่อทำธุระจำเป็นส่วนตัวได้ตามระเบียบกำหนด โดยทั้งนี้จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง และได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา แต่ในเรื่องของการได้รับการจัดสรรภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ผู้วิจัยเห็นสอดคล้องกับผู้เชี่ยวชาญ

ว่า ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและนโยบายของผู้อำนวยการแต่ละวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ถ้าปัจจัยดังกล่าวได้รับการบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้แต่ละวิทยาลัย จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของอาจารย์และประสิทธิผลต่อองค์การตามมา ดังผลการวิจัยของสุนทรา โตบัว และอารีย์ แสงรัศมี ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแยกแต่ละประเด็น พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านคิดเป็นร้อยละ 100 มีความคิดเห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ทุกชุด มีความถูกต้องเชิงทฤษฎี ทั้งนี้ สำราญ มีแจ้ง กล่าวว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีตัวแปรอิสระที่อาจมีผลต่อตัวแปรตามมากมาย ตัวแปรอิสระเหล่านี้มักจะควบคุมในทางปฏิบัติได้ยาก จึงมีโอกาสที่จะทำให้การวิจัยขาดความเที่ยงตรงภายนอก โดยเฉพาะความตรงของการสรุปอ้างอิงไปยังประชากร ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และทางการศึกษาส่วนมากจะพบว่า ผู้วิจัยมักเลือกตัวแปรอิสระเพียงบางตัวหรือบางกลุ่มมาศึกษา ซึ่งโดยแท้จริงแล้วตัวแปรอิสระที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตามมีอีกมากมาย ซึ่งแม้ผู้วิจัยจะไม่นำเข้ามาเป็นตัวแปรอิสระก็หลีกเลี่ยงหรือกำจัดออกไปจากการวิจัยไม่ได้ ปัจจัยเหล่านี้ยังคงแฝงอยู่ในกระบวนการดำเนินการ แม้ผู้วิจัยจะวางแผนการวิจัยที่กระชับไม่หละหลวมเพียงใด ก็ยังเกิดสภาพของความแตกต่างในความไม่แตกต่างของภาพรวมอยู่ดี ดังนั้นการศึกษาตัวแปรทำนายหลายๆ ชุด ชุดละหลายๆ ตัว ขณะเดียวกันก็ศึกษาตัวเกณฑ์มากกว่าหนึ่งตัว วิธีการนี้จะช่วยให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายและตัวเกณฑ์ ได้ชัดเจนและแม่นยำยิ่งขึ้น และเอื้อให้การวิจัยมีความตรงทั้งภายในและภายนอกยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยที่เน้นการศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของตัวแปรหลักสองประเภท คือตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์นั้น นักสถิติได้พยายามพัฒนารูปแบบทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ โดยมีความคิดพื้นฐานถ้าจะทำการวิจัยให้เจาะได้ลึกยิ่งขึ้น ในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาตัวแปรหลายๆ ด้าน จึงจะรับกับสภาพที่แท้จริงของมนุษย์ นักสถิติจึงพยายามพัฒนาวิทยาการ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผลที่ค้นพบจากการวิจัย และสภาพจริงที่ควรจะเป็นนั่นคือการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณซึ่งกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งคือการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ชุด คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (canonical correlation analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกวิธีการดังกล่าว เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นบริบทจริงของอาจารย์ดังกล่าว

2.2 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อค้นพบของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

2.2.1 จากประเด็นข้อค้นพบผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมทุกรูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และเอื้อประโยชน์ในการบริหารสถาบันทางการศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งในสภาวการณ์แข่งขันในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การในปัจจุบัน และในอนาคตที่ทุกองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากร หรือประยุกต์เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ เพื่อรองรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน แต่ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบทั้ง 5 รูปแบบเป็นการจัดการทางสถิติ ซึ่งในสภาพจริงของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังคงมีข้อจำกัดในหลายด้านที่ต้องพิจารณาร่วมไปด้วย เช่น ด้านการบริหารในเรื่องระบบการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ที่ไม่มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล ทำให้เกิดการสร้างฐานอำนาจทางการบริหาร ที่ส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ สอดคล้องกับ ธวัช บุณยมณี ที่กล่าวว่าในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีอำนาจ และมีโอกาสแสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจมากกว่าบุคคลอื่นในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้บริหารส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ ดังนั้นถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเมตตา เข้าใจคน เข้าใจลูกน้อง ก็จะอยู่กันอย่างสงบสุข และเกิดการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในประเด็นเดียวกันว่า การจัดการตัวแปรย่อยต่างๆ ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละวิทยาลัย รวมถึงนโยบายของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแต่ละคน สอดคล้องกับ วรรณภา ประทุมโทน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำเสนอผลการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การ ของวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่าผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระหว่างผู้บริหาร และมีการกำหนดวาระการโยกย้ายตำแหน่งผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในพื้นที่เดิมเป็นระยะเวลานาน

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการเลือกรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในแต่ละวิทยาลัยต้องพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ตามบริบทของวิทยาลัย ซึ่งการพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่สามารถกำหนดเป็นบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามี 2 มิติ คือ

1. มิติที่เห็นได้ง่ายมีลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้ เพราะมีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านพันธกิจอุดมศึกษา 4 มิติ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์สถาบันพระบรมราชชนก สภาการพยาบาล หรือ สำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ด้านนโยบายและการกำกับดูแลจากสถาบันพระบรมราชชนก ด้านงบดำเนินการที่ได้รับการจัดสรร

2. มิติที่เห็นได้ยากและเปรียบเทียบกันไม่ได้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล บทบาทผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล คุณภาพอาจารย์/ จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา รายได้วิทยาลัย (เงินบำรุง) ทรัพยากรที่เกื้อกูลการทำงาน/ การเรียนการสอน เช่น Internet ห้องสมุด การตัดสินใจของผู้บริหารและทีมบริหารหรือคณะกรรมการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของวิทยาลัย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ชื่อเสียงและการยอมรับของประชาคมอุดมศึกษา

ซึ่งจะเห็นได้ว่าบริบทของวิทยาลัยพยาบาล ในส่วนของมิติที่เห็นได้ยากและเปรียบเทียบกันไม่ได้นั้น เป็นมิติที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามข้อค้นพบจากงานวิจัยทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบทั้ง 5 รูปแบบนั้น สามารถนำไปใช้ได้ในบริบทจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิทยาลัยพยาบาลที่จะเลือกรูปแบบใดนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและมีความเป็นไปได้มากที่สุด แต่ถ้าวิทยาลัยพยาบาลมีความพร้อมในทุกรูปแบบและสามารถนำไปใช้ได้ในบริบทของวิทยาลัย วิทยาลัยก็มีแนวโน้มที่อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ครอบคลุมครบทุกองค์ประกอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานให้มี พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ก็คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และทำให้วิทยาลัยพยาบาลเกิดประสิทธิผลตามแนวทางที่ พอดซาคอฟและคณะ (Podsakoff, Ahearne & Mackenzie) ได้กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรง ในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ โดย

1. วิทยาลัยจะลดจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ให้สามารถทำงานได้หลายบทบาท มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด โดยมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

2. ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการและด้านผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร ส่งผลทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

3. สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดี ให้คงอยู่ในองค์การ สนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพ ของการปฏิบัติงานในองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารจัดการในการส่งเสริมการนำรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไปใช้ในการดำเนินการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน สอดคล้องและเป็นไปแนวคิดของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ต้องการพัฒนาให้อาจารย์มีแนวประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลความประพฤติในจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ รวมทั้งเพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลได้บริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 โดยการสนับสนุนให้อาจารย์ได้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. จากผลการศึกษาวิจัย พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกรูปแบบมีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และเอื้อประโยชน์ในการบริหารสถาบันทางการศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะ และนำไปสู่การดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การในปัจจุบัน และในอนาคตที่ทุกองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเข้ามาช่วย โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ระดับสถาบันพระบรมราชชนก

ด้านนโยบาย : ควรกำหนดนโยบายหรือแผนงานของสถาบันพระบรมราชชนก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของอาจารย์ ที่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อเป็นทิศทางการนำไปสู่ระดับปฏิบัติการของวิทยาลัยพยาบาลอย่างทั่วถึงและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น นโยบายในการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์ ให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่า ความสำคัญ ความจำเป็น ในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พร้อมทั้งมีแผนงานการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อรองรับการบริหารจัดการ ในการนำรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไปดำเนินการเพื่อพัฒนาอาจารย์ในระดับ

วิทยาลัย มีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารจัดการ ให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นต้น

ด้านการปฏิบัติ

1. กำหนดเป็นสาระความรู้จำเป็นสำคัญ หรือหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะที่พึงประสงค์ ในหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขในระดับต่างๆ และหลักสูตรพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. เป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น การกำหนดประมวลความประพฤติเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์ วิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือเกณฑ์การพิจารณารางวัล เพื่อการยกย่องเชิดชูเกียรติอาจารย์พยาบาลดีเด่น

1.2 ระดับวิทยาลัย

ด้านนโยบาย : นำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ มากำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานควรมี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล ที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job Performance or Behavior Based Approach) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551

ด้านการปฏิบัติ : จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ดังนั้นเพื่อส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ควรกำหนดระบบการประเมินความดีความชอบหรือการให้ผลตอบแทน การจัดการความขัดแย้งในองค์การ และการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วหน้ากัน และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลหรือผู้เกี่ยวข้องควรกำหนดโครงสร้างองค์การ นโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมถึงการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา และการกำหนดนโยบายการบริหารองค์การที่สำคัญ

1.3 ระดับบุคคล

การนำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และข้อค้นพบรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายในวิทยาลัยพยาบาล โดยเกิดจากความร่วมมือกันทั้งระดับผู้บริหารและอาจารย์ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านนโยบาย : ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีแผนในการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความตระหนักให้เกิดแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้มีความเข้าใจตรงกันในส่งเสริมให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน ในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ด้านการปฏิบัติ :

1. ผู้บริหาร ควรมุ่งเน้นการบริหารเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความจงรักภักดี มีการสร้างผลงานร่วมกัน สร้างความนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ และสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร รวมทั้งการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ ในลักษณะของความเป็นกันเอง โดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพเสมอกันทุกคนในองค์การ การมอบหมายงานควรคำนึงความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและบริหารจัดการ ในลักษณะการเสริมพลังอำนาจในการทำงานให้กับอาจารย์

2. อาจารย์ควรปฏิบัติงานโดยยึดแนวความประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันตามมา

2. จากการพิจารณารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ ที่ได้จากข้อค้นพบทั้ง 5 รูปแบบ มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแผนภูมิที่ 15 ภาคผนวก ฏ จะสามารถสะท้อนให้เห็นภาพ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ครอบคลุมด้านผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า หากองค์การต้องการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบนั้น จำเป็นต้อง

อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้บริหารขององค์การ บุคลากรที่เป็นผู้ร่วมงานในองค์การ รวมถึงบุคลากรแต่ละคน ในการพัฒนาพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานของตนเอง และร่วมมือกันในการส่งเสริมและสร้างลักษณะขององค์การ ลักษณะของงาน และบรรยากาศของการทำงานร่วมกันให้สอดคล้องเป็นไปตามแนวคิดที่ได้จากข้อค้นพบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ก็จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการที่จะพัฒนาองค์การต่อไป และเพื่อให้รูปแบบที่ได้จากข้อค้นพบที่เกิดจากการจัดการทางสถิติ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความเหมาะสมกับบริบท จึงมีข้อเสนอแนะตามข้อค้นพบที่ได้จากผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า ดังแผนภูมิ ภาคผนวก ฏ ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ควรพิจารณาให้มีความสอดคล้อง เป็นไปตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนกที่กำหนดในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และในทำนองเดียวกันสถาบันพระบรมราชชนกควรกำหนดทิศทางการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของทุกวิทยาลัย ในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นไปอย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อทราบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข และทำให้ได้ข้อมูลเชิงมหภาคที่สะท้อนปัจจัยเชิงสาเหตุ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อทราบอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบริบทของสถาบันการศึกษาอื่นๆ และในสังคมต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตร เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสร้างเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล โดยวิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ และข้อค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ได้จากผลการศึกษา นำมาพัฒนาตัวชี้วัดในแต่ละในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มสารนิเทศ. สธ.จับมือ องค์กรปกครองท้องถิ่น ผลิตแพทย์ พยาบาล แก้ไขปัญหาการขาดแคลน (27/ธ.ค/2551) [Online]. Accessed 24 March 2009. Available from http://moph. go.th/ops/iprg/iprg _new /include /admin _ hotnew / show_hotnew.php?idHot_new=21279

กันยา พีรพัฒนานันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด, 2548.

ขนิษฐา แก้วกัลยา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.”วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

จินตนา ยูนิพันธ์. การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

จันทร์พา ทัดภูธร. “การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

จำนรรจ์ บุญศิริ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. “การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างลักษณะบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานบริษัท อาร์มสตรองรับเบอร์ แอนด์ เคมีโปรดักส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

ดวงพร พรวิทยา. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540.

ดอกไม้ อุดอ่อง. “ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ทรัพยากร กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออก ของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

ทิพาพร สุโฆสิต. สรุปการประชุมเรื่อง “สาธารณสุขให้วิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศ เตรียมรับนักศึกษาพยาบาล 5 จังหวัด ภาคใต้ เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2550” [Online]. Accessed 24 August 2007. Available from http:// pi.ac.th/ all_file_download _ declar.php

ธวัช บุณยมณี. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ค่านิยมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการรับรู้ประสิทธิผลแห่งตนในการใช้อำนาจกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.” รายงานการวิจัย วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธร จังหวัดพิษณุโลก, 2550.

นันทา คูณรัตนศิริ. คู่มือการพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบอาจารย์พยาบาลที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ. “การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2546.

เบญจวรรณ ศรีโยธินและคณะ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี, 2550.

ประทานพร ทองเขียว. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

ปราณี มีหาญพงษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. [Online]. Accessed 1 February 2008. Available from http://province.moph.go.th/legal/lawyer4/index.html

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : พระราม 4 ปริ้นติ้ง, 2546.

พัชรา ทิพยทัศน์. ชุดบทเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 4 การสร้างแรงบันดาลใจ เรื่อง ค่านิยม [Online]. Accessed 30 December 2008. Available from http://br.ac.th/E-learning/lesson4_3.html

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์. 2548.

เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547.

เมตตา จันทร์ไทยศรี. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทนกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

ยุพิน อังสุโรจน์ และคณะ,ร.ต.อ.. “การวิเคราะห์ตัวประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.” วารสารสภาการพยาบาล 18,1 (มกราคม – มีนาคม 2546) : 68-81.

ลาวัลย์ พร้อมสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินีแบ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. ระเบียบวิธีวิจัย (Reasearch Methodology) กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์การพิมพ์ จำกัด, 2547.

วนันดา หมวดเอียด. “รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

วรรณภา ประทุมโทน. “บรรยากาศองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2545.

วัชรินทร์ หนูสมตน. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภายใต้การปฏิรูประบบราชการไทย กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 9 (จังหวัดสงขลา).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

วัชรีย์ อยู่เจริญ. “การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

วิธัญญา วัณโณ. “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความกตัญญูกตเวทีเป็นตัวแปรกำกับ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

วิพุธ พูลเจริญ และคณะ. สู่การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ . กรุงเทพฯ : ดีไซร์, 2543.

วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล. “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.

วรมน เดชเมธาวีพงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน.” วารสารศึกษาศาสตร์ 16, 1 (มิถุนายน - ตุลาคม 2547) : 15-18.

_____. “แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

สถาบันพระบรมราชชนก. จรรยาบรรณครูวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข [Online]. Accessed 29 March 2009. Available from http:// bcn.ac.th/web/ 2007/right_menu/morals/morals04.pdf

สถาบันพระบรมราชชนก. จำนวนนักศึกษาและอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก ปี 2551 (มีนาคม 2552) [Online]. Accessed 24 March 2009. Available from http:// pi.ac. th/ department/dep_content.php?dep_id=3&dep_menu_id=139&dep_ name .php

สภาการพยาบาล. สถาบันการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล (21-01-52).pdf (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2552) [Online]. Accessed 4 April 2009. Available from http://tnc.or.th/file_attach/ 21Jan200938-AttachFile1232528078.pdf

สภาการพยาบาล. การรับรองสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ใหม่ (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มกราคม 2552) [Online]. Accessed 30 March 2009. Available from http://tnc.or.th/file_attach/21Jan200906-AttachFile 1232528166 .pdf

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล พ.ศ.2546 [Online]. Accessed 6 March 2007. Available from http://bcnlp.ac.th/ nurse/jnures2546. pdf

สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สิวลี ศิริไล. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

สุกาญจน์ ชัยณรงค์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

สุจินดา รัศมาวี. “ขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.

สุชาดา ศรีสุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม. “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

สุนทรา โตบัว และ อารีย์ แสงรัศมี. “องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.” รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2549.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2549.

สุพิศ ประสพศิลป์. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจากหลากทัศนะ “Existing Models of Transformational Leadership” [Online]. Accessed 17 October 2007. Available from http:// suthep.ricr.ac.th/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. คำนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 [Online]. Accessed 30 March 2009. Available from http://panyathai.or.th/wiki/index.php

สำราญ มีแจ้ง. สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิ่งกรุ๊ฟ. 2546.

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล [Online]. Accessed 29 March 2009. Available from http://stou.ac.th/Thai/Grad_ Stdy/ Downloads/51703/ Unit14.doc.

อรพินทร์ ชูชม, วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี, และอัจฉรา สุขารมณ์. “รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังจูงใจในการทำงาน : กรณีครูประถมศึกษา.” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 9, 1 (กันยายน 2546) : 1-6.

อรอนงค์ วิเศษนคร. “ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการ บริษัทประกันชีวิต.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ภาษาต่างประเทศ

Allen, Natalie J. and John P. Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.” Journal of Occupational Psychology 63 (1990) : 1-18

Ball, Gall A., Henry P. Sims Jr., and Linda K. Trevino. “Just and Unjust Punishment : Influences on Subordinate Performance and Citizenship.” Academy of Management Journal 37,2 (1994) : 299-322.

Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. Improving Organization Effectiveness Through Tranformational Leadership.Thousand Oaks : Sage,1994.

Begum, Noorjahan. “The Relationships between Social Power and Organizational Citizenship Behavior: The Mediational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Context of a Private Commercial Bank in Bangladesh.” A Senior Project Report Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Bachelor of Business Administration School of Business Independent University, Bangladesh , April 2005.

Best, john W. Reasearch in Education. 2nd ed. new jersey : pranseith Hall Inc., Englewood Cliff,1970.

Bolon, Douglas S. “Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee : A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment.” Hospital and Health Services Administration 42 (Summer 1997) : 221-242.

_____. “Beyond Job Satisfaction : A Multidimensional Investigation of the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship behaviors.” (Dissertation Abstracts,1993) [Online]. Accessed 9 March 2007. Available from http://lib.umi.com/ dissertation/ fullcit/.

Bovis, EmOlivia. Curriculum Building in Nursing. 2nd ed. Saint Louis : The C.V Mosby, 1978.

Borman,Walter C., and Stephan J. Motowidlo. Personel Selection in Organizational. San Francisco : Jossey-Bass, 1993.

Buchanan, Bruce. “Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations.” Administrative Science Quarterly 19 (1974) : 533-546.

Camarata, Martin R. M. An Empirical Investigation of the Effects of Quality of Work Life and Organizational Citizen Behavior on Service Quality. [CD-ROM]. 1997. Dissertation Abstracts Item : 9817706.

Campion,Medsker A. , Gina J. Medsker, and Catherine A. Higgs. “Relation Between Work Group Characteristics and Effectiveness : Implication For Designing Effective Work Groups.” Personnel Psychology 46, 4 (1993) : 823-850.

Cho, Gyeong-Soon. “Antecedents and Consequences of Leadership Trust : Application of Follower-Centered Approach to Leadership.” Dissertation Abstracts International. 59 (1999) : 3537.

Chen, Mien – Cheng. “Work Values and Aesthetic Teaching of Elementary School Yeachers in Taiwan.” Journal of Education and Psychology 18 (September 1995) : 139-164.

Conger, Jay A, and Rabindra Nath Kanungo. “The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice.” Academy Management Review 13,3 (1988) : 471-482.

Davis, Lance E. “Enhancing Qualify of Working Life : Developments in the United States.” International Labour Review 116,1 (July-August 1977) : 53.

Deluga, Ronald J. “The Relationship Between Attributional Charismatic Leadership and Organizational Citizenship Behavior.” Journal of Applied Social Psychology 26 (1995) : 1652-1669

_____. “Supervisor Trust Building, Leader – Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior.” Journal of Occupational and Organizational Psychology 67, 4 (1994) : 315-327.

Dienesch, Richard M., and Robert C. Liden. “Leader–Member Exchange Model of Leadership : A Critique and Further Development.” Academy of Management Review 11, 3 (1986) : 618-634.

Duberman, Lucile, and Clayton A. Hartjen. Sociology. Illionois : Scott, Foresman, and Company, 1979.

Egan, Terri Duncan. “Multiple Dimensions of Organizational Justice Perceptions and Individual Level Performance.” Dissertation, California University, 1993.

Eisenberger ,Robert and Robin Huntington. “Perceived Organizational Support.” Journal of Applied Psychology 71,3 (August 1986) : 500-507.

Eisenberger , Robert et al. “Reciprocation of Perceived Organizational Support.” Journal of Applied Psychology 86, 1 (2001) : 42-51.

Farh, Jiing -Lih, Christopher P Earley, and Shu - Chi Lin. “Impetus for Action : A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society.” Administrative Science Quarterly 42, 3 (1997) : 421-444.

Farh, Jiing-Lih., Podsakoff M. Philip., Organ W.Dennis. “Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction” The Journal of Management 16,4 (1990) : 705-721.

Francisco, Maria Josephine C. “Transformational Leader Behaviors: Its Impact on Follower Satisfaction, Trust, Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors.” Unpublished master’s thesis Graduate School of Arts and Sciences Ateneo de Manila University, 2000.

Fukami, Cynthia V., and Erik W. Larson. “Commitment to Company and Union : Parallel Models.” Journal of Applied Psychology 69,3 (1984) : 367-371

Genesan, Shankar. “Determinant of Long-Term Orientation in Buyer-Seller Relationships.” Journal of Marketing 58 (1994) : 1-19.

George, Jennifer M., and Gareth R. Jones. Understanding and Managing : Organizational Behavior. 2nd ed. Massachusetts : Addison : Wesley, 1999.

George, Jennifer M., and Arthur P. Brief. “Organizational Spontaneity Relationship.” Psychological Bulletin 112,2 (1992) : 310-329.

George, Jennifer M. Organizational Behavior, 3rd ed. Upper Saddle River, NJ. : Pearson/Prentice Hall, 2005.

George, Jennifer M., and Gareth R. Jones. Understanding and Managing : Organizational Behavior. 2nd ed. Massachusetts : Addison Wesley,1999.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James Jr. Donnelly. Organization : Behavior, Structure, Process. 7th ed. Boston : Richard D. Irwin, Inc., 1991.

Gilmer, B von Haller. Industrial and Organizational Psychology. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Inc.,1971.

Graen, George B., and Mary Uhl-Bien. “Development of Leader–Member Exchange Theory of Leadership Over 25 Years : Applying A Multi- Level Domain Perspective.” Leadership Quatery 6 ,2 (1995) : 219 – 247.

Graen, George B., and Terra A. Scandura. “Toward Spsychology of Dyadic Organizing.” Research in Organizational Behavior 9 (1987) : 175-208.

Greenberg, Jerald. “Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow.” Journal of Management 16 (1990) : 399-432.

Greenberg, Jerald. and Robert A. Baron. Behavior in Organizations. 7th ed. United states : Prentice-Hall, Inc, 2000.

Greenberg, Jerald. Managing Behavior in Organizations. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall, 2002.

Hackman, Richard J., and Greg R. Oldham. Work Redesign. Canada : Addison-Wesley Publishing, 1980.

Halpin, Andrew W. and Don B. Croft. Theory and Research in Administration. New York : Mc Millan Company,1966.

Hannam, Robert J., and Nenna L. Jimmieson. The Relationship between Extra-Role Behaviours and Job Burnout for Primary School Teachers : A Preliminary Model and Development of An Organizational Citizenship Behaviour Scale [Online]. Accessed 23 December 2007. Available from http://aare.edu.au/02pap/abs02.htm#02173

Hofsted, Geert. Culture's Consequences, Iinternational Differences in Work-Related Values. California : Sage Publications, 1984.

Holley, William H., and Kenneth M. Jennings. Personnel/Human Resource Management : Contribution and Activities. 2nd ed. New York : The Dryden Press, 1987.

Hui, Chi- Chung. Kam S. Law, and Zi-Xing Chen. "A Structural Equation Model of the Effects of Negative Affectivity, Leader–Member Exchange, and Perceived Job Mobility on In-Role and Extra-Role Performance : A Chinese Case." Behavior and Human Decision Processes 77, 1(1999) : 3-21.

Huse, Edgar F. and Thomas G. Cummings. Organization Development and Change. 3rd ed. Minnesota : West Publishing, 1985.

Irvine, Diane M. et al. "The behavior outcomes of quality improvement team :The role of team success and team identification" Health services management Reasearch 13(2) :78-89 [CD-ROM], 2000. Abstract from : Silver Platter file : item : 0951-4848.

Kent, Robert Aubrey William. "Ascading Transformational Leadership and The Impact of Multiple Leadership Influences on Employee Attitudes and Behavior." Dissertation Abstracts International. 1999.

Koh, William L., Richard M. Steers, and James R. Terborg. "The Effects of Transformation Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore." Journal of Organizational Behavior 16 (1995) :319-333.

Konovsky, Mary A., and Dennis W. Organ. "Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behaviors." Journal of Organizational Behaviors 17 (1996) : 253-266.

Konovsky, Mary A. and Douglas S. Pugh. "Citizenship Behavior and Social Exchange." The Academy of Management Journal 37, 3 (June 1994) : 656-669.

Lashinger, H.K. Spence. “Staff Nurses’ and Nurse Managers’ Perceptions of Job-Related Empowerment and Managerial Self-Efficacy W.” Journal of Nursing Administration. 24 ,10 (1994) : 38-47.

Liden, Robert C., and John M. Maslyn. “Multidimentionality of Leader – Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development.” Journal of Management 24 (January-February 1998) : 30 – 43.

Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill, 1961.

Malcolm, Knowles S. “Human Resources Development in OD.” Public Administration Review 34 (1979) : 239.

Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1987.

McAllister, Daniel J. “Affect and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations.” Academy of Management journal 38,1 (1995) : 24-59.

McKenna, Eugene F. Business Psychology & Organizational Behavior : A Student’s Handbook.. Philadephia : Psychology Press Ltd, 2000.

Mien - Cheng Chen. “Work Values and Aesthetic Teaching of Elementary School Teachers in Taiwan.” Journal of Education and Psychology 18 (September 1995) : 139-164.

Moorman, Robert H. “Relationship Between Organizational Justice and Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?” Journal of Applied Psychology 76 (December 1991) : 845-855.

Moolenaar, Nienke, Peter Sleegers and Sjoerd Karsten. Social Capital and Organizational Citizenship Behavior in the School Organization January 2005 [Online]. Accessed 5 November 2007. Available from http://sco-kohnstamminstituut. uva.nl/ posterdagen 2005/ NMoolenaar. pdf

Nguni ,Samuel , Peter Sleegers and Eddie Denessen. “Transformational and Transactional Leadership Effects on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Primary Schools : The Tanzanian Case.” School Effectiveness and School Improvement 17,2 (June 2006) : 145 – 177.

Noorjahan Begum. "The Relationships between Social Power and Organizational Citizenship Behavior : The Mediational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Context of a Private Commercial Bank in Bangladesh. " A Senior Project Report Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Bachelor of Business Administration School of Business Independent University, Bangladesh , April 2005.

Organ, Dennis W. "A Restatement of the Satisfaction – Performance Hypothesis." Journal of Management 14 (1988) : 547-558.

Organ, Dennis W. Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome. Massachusetts : Lexinton, 1988.

Organ, Dennis W., and Katherine Ryan. "A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior." Personnel Psychology. 48, 4 (1995) : 775-802.

Organ, Dennis W., and Mary A. Konovsky. "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior." Journal of Applied Psychology, 74,1 (1989) : 157-164.

Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, and Scott B. MacKenZie. Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences. California : Sage Publications, Inc., 2006.

Pearce, Jone L., and Hal B. Gregersen. "Task Interdependence and Extra role Behavior : A Test of the Mediating Effects of Felt Responsibility." Journal of Applied Psychology, 76 (December 1991) : 838.

Podsakoff, Philip M., and Scott B. MacKenzie. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : A Review and Suggest for Future Research." Human Performance 10, 2 (1997) : 133-151.

Podsakoff, Philip M., and others. "Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research." Journal of Management 26, 3 (2000) : 513-563.

Podsakoff, Philip M., Michael Ahearne, and Scott B. MacKenzie. “Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance.” Journal of Applied Psychology 82, 2 (1997) : 262-270

Reynold, Larry. The Trust Effect : Creating The High Trust, High Performance Organizational. London : Nicholas Brealey Publishing, 1997.

Robbins, Stephen P. Managing today. London : Prentice-Hall, 2000.

_____. Organizational Behavior. 9th ed. New Jersey : Prentice- Hall, 2001.

Ronit, Bogler and Anti Somech. “Influence of Teacher Empowerment on Teachers’ Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools.” Teaching & Teacher Education, 20 (2004) : 277-289.

Rumsey, Michael G., Clinton B. Walker, and James Harry Harris. Personnel Selection and Classification. New Jersey Hove, UK : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1994.

Scandura, Terri A., George B. Graen, and Michael A. Novak. “When Manager Decide not to Decide Autocratically” An Investigation of Leader - Member Exchange Decision Influence.” Journal of Applied Psychology 71, 4 (1986) : 579 – 584.

Shaw, Robert B. Trust in the Balance : Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern. California : Jossey-Bass Inc.,Publisher,1997.

Sheppard, Blair H., Roy J. Lewicki, and Jacob W. Minton. Organizational Justice (The Search for Fairness in the Workplace). United States : Macmillan, Inc., 1992.

Shore, Lynn M. and Sandy J. Wayne. “Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support.” Journal of Applied Psychology, 78 (1993) : 774-780.

Skarlicki, Daniel P., and Gary P. Lathanm. “Increasing Citizenship Behavior within a Labours Union : A Test of Organization Justice Theory.” Journal of Applied Psychology 81,2 (1994) : 161-169.

Smith, Ann C., Dennis W. Organ, and Jabet P. Near. “Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents.” Journal of Applied Psychology 68,4 (1983) : 653-663.

Somech, Anit. “Promotion Organizational Citizenship Behavior in Schools : The Impact of Individual and Organizational characteristics.” Educational Administration Quarterly 43,1(2007) : 38-66.

Spreitzer, Gretchen M. “An Empirical Test of A Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Workplace.” American Journal of Community Psychology 23,5 (1995) : 601-629.

Steer, Richard M, Organizational effectiveness : A behavioral view. California : Goodyear Publishing Company, 1977.

_____. Introduction to Organizational Behavior. New York : Harper Collin Publishers Inc, 1991.

Steer, Richard M., and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York : McGraw-Hill., 1983.

Stewart, Greg L. “Trait Bandwidth and Stages of Job Performance : Assessing Differential Effects for Conscientiousness and Its Subtraits.” Journal of Applied Psychology 84 (1999) : 959-968.

Strauss, George, and Leonard R. Sayles. Personnel : the Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersy : Prentice-Hall, 1980.

Sullivan,Eleanor J. and Phillip J. Decker. Effective Management in Nursing. 3rd ed. New York : Harper Collins. 1992.

Tang, ThomasLi-Ping., and Abdul Hamid Safwat Ibrahim. “Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited : Workers in the United States and in the Middle East.” Public Personnel Management 27, 4 (1998) :151-169.

Truckenbrodt, Yolanda B. “An Empirical Assessment of The Relationship Between Leader - Member Exchange and Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior.” Aquistion Review Quartery 7, 3 (2000) : 233-244.

Van Dyne, L., Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch. “Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement, and Validation.” Academy of Management Journal 37,4 (1994), 765 – 802..

Wageman, Ruth. “Interdependence and Group Effectiveness.” Administrative Science Quartery 40,1 (1995) : 145.

Wallerstein, Nina, and Edward Bernstein. “Empowerment Education : Freire’s Ideas Adapted to Health Education.” Health Education Quarterly 15, 4 (1988) : 379-394.

Walton, Richard E. “Quality of Working Life : What is it?” Sloan Management Review 15 (September, 1973) : 11-21.

Wat, Dennis, and Margaret A. Shaffer. “Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behaviors : The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment.” Personnel Review 34, 4 (Number 2005) : 406-422.

Wayne, Sandy J., and Shawn A Green. “The Effects of Leader-Member Exchange on Employee Citizenship and Impression Management Behavior.” Human Relations 43,12 (1993) : 1431 - 1440.

Wayne, Sandy J., Lynn M. Shore, and Robert C. Liden. “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective.” Academy of Management Journal 40,1 (1997) : 82-111.

Wilson, Barbara., and Heather K. Spence Laschinger. “Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment A Test of Kanter’s Theory of Structural Power in Organizations.” Journal of Nursing Administration 24,45 (April 1994) : 39-47.

Yoon, Jeongkoo, and Shane R Thye. ”Supervisor Support in the Workplace : Legitimacy and Positive Affectivity.” Journal of Social Psychology 140 (2000), 295–316.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

ที่ ศธ 0520.203.2 / ๒๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอสัมภาษณ์งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ดร. วิริณธ์ กิตติพิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางชุติมา มาลัย รหัสนักศึกษา 48252956 นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางชุติมา มาลัย สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรินา สุขพานิช)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ
โทรศัพท์ / โทรสาร 034 – 219136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์
จากการคัดเลือกแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique)

1. ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงบุคคลแรก
   1.1 อาจารย์ ดร. วิริณธิ์ กิตติพิชัย
   ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (snowball technique)
   2.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ภูษิตา อินทรประสงค์
   ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
   2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล
   ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   2.3 อาจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล
   ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี
   2.4 ดร.เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ
   นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฯ สาขาภาคตะวันออก
   ที่ปรึกษาศูนย์พัฒนานวัตกรรมการดูแลสุขภาพภาคตะวันออก
   2.5 อาจารย์สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม
   วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
   2.6 ดร.ลิลลี่ ศิริพร
   ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก
   กระทรวงสาธารณสุข
   2.7 อาจารย์สุพร พละเสวีนันท์
   ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
   2.8 อาจารย์ ดร.ศุกร์ใจ เจริญสุข
   รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

ศธ 0520.203.2 / ๓๐๒

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางชุติมา มาลัย รหัสนักศึกษา 48252956 นักศึกษาระดับปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศริยา สุขพานิช)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม
   ข้าราชการบำนาญ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป
   อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง
   หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. อาจารย์ ดร.เพ็ญนภา แดงด้อมยุทธ์
   รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ ดร. ธีรนันท์ วรรณศิริ
   พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องข้อค้นพบงานวิจัย

ที่ ศธ 0520.203.2 / ๒๑๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 มีนาคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องข้อค้นพบงานวิจัย

เรียน ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางชุติมา มาลัย รหัสนักศึกษา 48252956 นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อค้นพบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ในการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศิริยา สุขพานิช)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ
โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องข้อค้นพบงานวิจัย

1. ผู้บริหารหน่วยงานในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

   ดร. สาลิกา เมธนาวิน

   ผู้อำนวยการกลุ่มวิจัย สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. ผู้บริหารระดับองค์การวิชาชีพการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

   ดร.เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ

   นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคตะวันออก

   อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

3. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

   ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์

   ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ

   ดร.ชุติมา ปัญญาพินิจนุกูร

   ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

   ดร.มกราพันธุ์ จูฑะรสก

   ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น

ภาคผนวก ง
หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.203.2 / 395

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

23 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางชุติมา มาลัย รหัสนักศึกษา 48252956 นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางชุติมา มาลัย ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ
โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อวิทยาลัยพยาบาลที่ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

1. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ว. 166

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

23 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

ด้วย นางชุติมา มาลัย นักศึกษาระดับปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งอาจารย์ผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบถามให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีการ Snowball Technique พบว่าท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดของผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นในฐานะนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ/มีประสบการณ์เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียด

1) ให้ข้อเสนอแนะถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์

2) พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ตามความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ปฏิบัติงาน.....

ประสบการณ์.....

ตอนที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ คือปัจจัยใด และมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ ควรประกอบด้วยพฤติกรรมลักษณะใดบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แนวคำถามการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีต่อปัจจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม

1. ลักษณะของผู้นำ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลประกอบด้วย.....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

1.2 การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่มีอิทธิพลประกอบด้วย.....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย .....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

2. ทัศนคติที่มีต่องาน

2.1 ความพึงพอใจในงาน

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่องานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลประกอบด้วย.....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

2.2 ความยุติธรรมในองค์การ

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยความรู้สึกการแบ่งปันผลตอบแทน และการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

2.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย.....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

2.4 ความไว้วางใจในผู้บริหาร

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะการกระทำ หรือการแสดงออกของผู้นำ ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย…….....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ลักษณะงาน

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะงานที่มีอิทธิพลประกอบด้วย…….....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

3.2 การสนับสนุนจากองค์การ

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ได้รับจากองค์การ ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย…….....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

3.3 บรรยากาศองค์การ

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การและงาน ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย……

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

3.4 ค่านิยมในการทำงาน

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยค่านิยมในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลประกอบด้วย…….

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

3.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน

☐ **มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยลักษณะการดำเนินชีวิตด้านการทำงาน ที่มีอิทธิพลประกอบด้วย.....…….....

☐ **ไม่มี** อิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะ.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือทางวิชาการและการเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่าน

นาง ชุติมา มาลัย
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 43 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพล / ตัวแปร	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Nguni,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
พูดคุย ซักถาม แสดงความห่วงใย เอาใจใส่ บุคลากร					✓		✓		✓	✓	✓													
เป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามระเบียบ					✓		✓		✓	✓	✓													
ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่					✓		✓		✓	✓	✓													
แสดงภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสม					✓		✓		✓	✓	✓													
ให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรี เมื่อได้ร่วมงานกัน					✓		✓		✓	✓	✓													
ใช้คำพูดอ่อนโยน เอื้ออาทรต่อบุคลากรในยามท้อแท้					✓		✓		✓	✓	✓													
ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					✓		✓		✓	✓	✓													
ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					✓		✓		✓	✓	✓													
สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ					✓		✓		✓	✓	✓													
เสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากงานประจำ					✓		✓		✓	✓	✓													
เข้าใจและแสดงการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน					✓		✓		✓	✓	✓													
เสริมให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถ					✓		✓		✓	✓	✓													
ให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ					✓		✓		✓	✓	✓													

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Ngumi,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
บุคลากรมีความชื่นชอบผู้นำ					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรได้รับคำแนะนำที่เป็นปรึกษาผู้นำ					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรได้รับอัธยาศัยที่ดีจากผู้นำเมื่อได้ทำงานร่วมกัน					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรได้รับการปกป้องเมื่อเกิดความผิดพลาดในงาน					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรเต็มใจทำงานตามที่ผู้นำมอบหมาย					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรพร้อมช่วยเหลือผู้นำแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรและผู้นำตั้งใจทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของงาน					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ					✓	✓	✓					✓										✓		
บุคลากรนับถือผู้นำในความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ					✓	✓	✓					✓										✓		
มั่นใจในความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ							✓						✓	✓										
แสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างอิสระ							✓						✓	✓										

ตารางที่ 44 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยทัศนคติในงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Nguni,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shafer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
กำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบได้							✓						✓	✓										
เห็นคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย							✓						✓	✓										
รู้สึกคุณค่าในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ							✓						✓	✓										
มีอิสระในการพัฒนางานและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย							✓							✓										
ผลงานที่ทำสำเร็จก่อให้เกิดความภูมิใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับการยอมรับเมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
มีอำนาจบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและใช้ความคิดริเริ่ม	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Ngunl,Sleegers, Deneseen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานจากความสามารถ	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
องค์การมีการกระจายงานอย่างเสมอภาค	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓				✓		✓		✓					
ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ		✓		✓	✓	✓	✓								✓		✓							
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม		✓		✓	✓	✓	✓								✓		✓							
ได้รับการพิจารณาวางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือสิ่งจูงใจ เท่าเทียมผู้อื่น		✓		✓		✓	✓								✓		✓							
องค์การมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้อง		✓		✓	✓	✓	✓								✓		✓							
องค์การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน		✓		✓	✓	✓	✓								✓		✓							
องค์การกระจายผลตอบแทนท่าเทียมและเป็นธรรมทุกคน		✓		✓	✓	✓	✓								✓		✓							
บุคลากรแสดงความเห็นได้แย้งการตัดสินใจผลการ ปฏิบัติงานได้		✓		✓	✓	✓	✓								✓		✓							

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Ngunl,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
องค์การมีระบบตัดสินใจผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย		✓		✓	✓	✓	✓								✓	✓	✓							
การทำงานที่เป็นสิ่งจำเป็น และมีความสุขมาก			✓	✓	✓	✓	✓				✓							✓	✓					
รู้สึกปัญหาขององค์การคือปัญหาของตน คนของเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ			✓	✓	✓	✓	✓				✓							✓	✓					
เลือกที่จะทำงานที่นี่ แม้จะมีทางเลือกที่อื่น			✓	✓	✓	✓	✓				✓							✓	✓					
ไม่ลาออกหรือย้ายเพราะรู้สึกผิดและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน			✓	✓	✓	✓	✓				✓							✓	✓					
จงรักภักดีต่อองค์การ และรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์การ			✓	✓	✓	✓	✓				✓							✓	✓					
พูดคุยเรื่องงานกับผู้นำได้ตลอดเวลา			✓				✓			✓				✓					✓					
เชื่อว่าผู้นำทำงานด้วยสมรรถนะและเตรียมพร้อมตลอดเวลา			✓				✓			✓				✓					✓					
ไว้วางใจผู้นำว่าสามารถทำให้งานมีคุณภาพ			✓				✓			✓				✓					✓					
บุคลากรส่วนใหญ่เคารพและไว้วางใจผู้นำ			✓				✓			✓				✓					✓					
ได้รับความไว้วางใจจากผู้นำเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติ			✓				✓			✓				✓					✓					
ยอมรับในความมีชื่อเสียงของผู้นำ			✓				✓			✓				✓					✓					
การสนับสนุนจากผู้นำ				✓	✓		✓													✓				

ตารางที่ 45 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Ngunl,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
ลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ			✓		✓		✓										✓							
ลักษณะงานที่มีการประเมินผลย้อนกลับ			✓		✓		✓										✓							
ลักษณะงานที่มีอิสระในการปฏิบัติ			✓				✓										✓			✓				
ลักษณะงานที่มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิก							✓											✓			✓	✓		
องค์การส่งเสริมและเห็นคุณค่าผลงานที่ทำ							✓	✓										✓			✓	✓		
องค์การภูมิใจต่อความสำเร็จในงานของบุคลากร							✓	✓										✓			✓	✓		
องค์การมีนโยบายในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น							✓	✓										✓			✓	✓		
องค์การให้ความช่วยเหลือเมื่อมอบหมายงานพิเศษ							✓	✓										✓			✓	✓		
องค์การเต็มใจที่จะช่วยเหลือคลี่คลายปัญหาในการปฏิบัติงาน							✓	✓										✓			✓	✓		
องค์การสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการทำงาน							✓	✓										✓			✓	✓		
องค์การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์							✓	✓										✓			✓	✓		
จัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ ดูแลเอาใจใส่สภาพแวดล้อมในการทำงาน																							✓	

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Ngunl,Sleegers, Deneseen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
มีภูมิระเบียบ ข้อบังคับสามารถปฏิบัติตามได้																							✓	
มีโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่รัดเจน																							✓	
มีขั้นตอนการทำงานที่ช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น																							✓	
กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน																							✓	
แจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และข้อมูลทันสมัยทันเหตุการณ์																							✓	
จัดระบบสอบถามข้อมูลหรือข่าวสารต่าง ๆ อย่างเปิดเผย																							✓	
มีการชี้แจงงานที่มอบหมายพิเศษก่อนให้ลงมือปฏิบัติ																							✓	
มีบรรยากาศการแลกเปลี่ยนข่าวสารการทำงานได้ตลอดเวลา																							✓	
มีบริการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการทำงาน																							✓	
สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ																							✓	
ท่านพร้อมที่จะเสียสละในการทำงานเพื่อองค์การ							✓																	
ท่านรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นในผลงานและความสำเร็จ							✓																	

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล / ตัวแปร	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Nguni,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
ท่านคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นที่หนึ่ง							✓																	
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์							✓																	
ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ							✓																	
ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่							✓																	
ท่านให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาในการทำงาน							✓																	
ท่านพัฒนาตนเอง ปรับปรุงคุณค่าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ							✓																	
ท่านรักและศรัทธาในความเป็นอาชีพ							✓																	
ท่านทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตลอดเวลา							✓																	
ท่านได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในการทำงาน		✓																						✓
ท่านได้รับจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้เพียงพอ		✓																						✓
ท่านได้รับการสนับสนุน เพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ		✓																						✓
ท่านมีสถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี		✓																						✓

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ตัวแปร / ปัจจัยที่มีอิทธิพล	Smith, Organ, Near	Organ and Bateman	Dyne, Graham, and Dienesch	Organ and Ryan	Podsakoff et al	Hannam and Jimmieson	Organ, Podsakoff & Mackenzie	Rhoades & Eisenberger	Koh, Steers and Terborg	Cho	Nguni,Sleegers, Denessen	Wayne and Green	Bogler and Somech	Wat and shaffer	Bolon	Konovsky and Pugh	Farh Podsakoff & Organ	Shore & Wayne	Francisco	Pearce and Gregersen	Eisenberger	Wayne, Shore and Liden	Steers	Camarata
ท่านได้รับผลตอบแทนปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงานที่ได้ปฏิบัติ		✓																						✓
ท่านจัดแบ่งเวลาเหมาะสมระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว		✓																						✓
ท่านใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ		✓																						✓
ท่านมีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวอย่างอิสระ		✓																						✓
ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน		✓																						✓
ท่านมีภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีความสอดคล้องกัน		✓																						✓
ท่านได้รับอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ		✓																						✓
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน							✓		✓															

ตารางที่ 46 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสารองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ / ตัวแปร	Smith, Organ and Near	Konovsky & Organ	Williams & Anderson	Podsakoff , Ahcarne, Mackenzie	Farh, Earley, and Lin	Podsakoff et al
เต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน	✓	✓		✓	✓	✓
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก	✓	✓		✓	✓	✓
ช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓	✓
พร้อมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน	✓	✓		✓	✓	✓
การยินยอมปฏิบัติตาม	✓					
เต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากงานปกติ		✓			✓	
ลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น		✓			✓	
ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับแม้จะไม่มีใครเฝ้าดูพฤติกรรม		✓			✓	
ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดคนหนึ่ง		✓			✓	
ตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ		✓			✓	
ยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มเมื่อได้รับการร้องขอ		✓		✓		✓
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่าง ๆ		✓		✓		✓
มุ่งแก้ไขปรับปรุงปัญหาในการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น		✓		✓		✓
นำข้อตำหนิที่ได้รับมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้		✓		✓		✓
เต็มใจช่วยงานเร่งด่วนให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา		✓		✓		✓
ทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน		✓				
ระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น		✓				

ตารางที่ 46 (ต่อ)

องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ / ตัวแปร	Smith, Organ and Near	Konovsky & Organ	Williams & Anderson	Podsakoff , Ahcarne, Mackenzie	Farh, Earley, and Lin	Podsakoff et al
ไม่ใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อประโยชน์ส่วนตัว		✓				
พยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับผู้ร่วมงาน		✓				
เต็มใจให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพ		✓				✓
เอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์การ		✓				✓
ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง		✓				✓
ไม่นำความลับไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น		✓				✓
ปฏิบัติตามประกาศขององค์การ		✓				✓
พฤติกรรมที่มีประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล			✓			
พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ			✓			
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ				✓		
การคงเอกลักษณ์ขององค์การ					✓	
ความกลมกลืนกันระหว่างบุคคลกับบุคคล					✓	
การปกป้องทรัพยากรขององค์การ					✓	
ความจงรักภักดีต่อองค์การ						✓
การเคารพกฎระเบียบขององค์การ						✓
การริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล						✓

ตารางที่ 47 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง"ลักษณะของผู้นำ" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร \ ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม บริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศทางบวกภายในองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่กระตุ้นให้อาจารย์เห็นคุณค่าของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและเสียสละในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่ให้โอกาสบุคลากรเสนอแนะ พร้อมรับฟัง และนำไปปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานการแก้ปัญหาพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำคำนึงถึงความเป็นส่วนบุคคล สนใจเอาใจใส่ความต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำรู้จุดอ่อน จุดแข็ง ความแตกต่างของบุคล นำมาส่งเสริมและพัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง เพื่อนสอนเพื่อน มากกว่าผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่มีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่สามารถพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพได้ตลอดเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำที่ให้อำนาจเชิงวิชาการ บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในงานตนเองได้	✓			✓	✓	✓			
ผู้นำที่ให้โอกาสทำงานที่ต้องการ พร้อมจะทำ ถึงแม้จะไม่ใช่งานในบทบาท	✓			✓	✓	✓			
ผู้นำที่ให้อำนาจอิสระทางวิชาการในงานที่รับผิดชอบหรือที่เชี่ยวชาญ	✓			✓	✓	✓			
ผู้นำที่มอบหมายงานสมศักดิ์ศรีของพยาบาล	✓			✓	✓	✓			

ตารางที่ 48 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง"ปัจจัยทัศนคติในงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้เชี่ยวชาญ / ตัวแปร	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
ได้รับสวัสดิการ/ค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับมอบหมายงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ในตนเอง และรวมถึงครอบครัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับมอบหมายงานตรงตามบทบาทหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยหลักความรู้ ความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับการกระจายความยุติธรรมเท่าเทียมกันและเป็นธรรมทุกคน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับการพิจารณาผลงาน จากความรับผิดชอบร่วมกับการมีมนุษย์สัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับผลตอบแทนอื่นๆ เป็นไปอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกันและมากเพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ได้รับการพิจารณาให้ไปพัฒนาตามหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือตามความจำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อสร้างความเจริญ คุณงามความดีให้วิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สำนึกเสมอว่าวิชาชีพจะเจริญก้าวหน้าก็ด้วยคนในวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีทัศนคติที่ดี มีความรักในงาน ผูกพันต่อความเป็นอาจารย์พยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
รู้สึกว่าองค์การเป็นเหมือนบ้านของตน ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรักวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน เพราะมีบุญคุณต่อตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรู้สึกว่าจะต้องเป็นผู้ที่จะอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลนั้น ๆ ต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความภาคภูมิใจ คิดเสมอว่าอยู่ได้ด้วยองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
รู้สึกมีความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ตัวแปร / ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
รู้สึกสำนึกในบุญคุณวิทยาลัยพยาบาลที่ให้ความรู้ และเติบโตมาจากที่นี่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เชื่อว่าผู้นำมีความสามารถ มีชื่อเสียง และมีความน่าเชื่อถือในการทำงาน	✓			✓	✓	✓	✓		
ได้รับความจริงใจจากผู้นำทั้งคำพูดและการแสดงออกทางการกระทำ	✓			✓	✓	✓	✓		
สามารถพูดคุยกับผู้นำได้อย่างเปิดเผย และตลอดเวลา	✓			✓	✓	✓	✓		
สามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกกับผู้นำได้อย่างสบายใจ	✓			✓	✓	✓	✓		
สามารถทำให้งานขององค์การบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	✓			✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 49 สรุปผลการวิเคราะห์เอกสาร"ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน" ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร \ ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
งานที่ทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของงานและทุ่มเทการทำงานมากขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
งานที่ท้าทายความสามารถ หรืองานที่ริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
งานที่มีปริมาณเหมาะสม ไม่ทำให้เสียสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว	✓			✓	✓		✓	✓	✓
งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือคุณวุฒิ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
งานที่ร่วมทำเป็นทีมงาน มีโอกาสในการเลือกทีมงานหรือได้รับทีมงานที่ดี	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
งานที่สมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกในคุณค่าของตนเอง	✓			✓	✓		✓	✓	✓
งานที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้แล้ว	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
งานที่ประเมินผล และแก้ไขความผิดพลาดจากกระบวนการ ไม่ใช่ผู้ทำผิด	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
งานที่ปฏิบัติได้อย่างมีศักดิ์ศรี เกิดการยอมรับจากองค์การ	✓			✓	✓		✓	✓	✓
งานที่มีโอกาสปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จหรือสร้างความก้าวหน้าในงาน	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
งานที่ให้อิสระในการทำงาน	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
การช่วยเหลือการทำงานในบทบาทพิเศษ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การออกนโยบายสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีการยอมรับ ให้เกียรติ ดูแลด้านจิตใจ การเสริมแรงด้วยคำพูด	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การสนับสนุนด้านผลตอบแทนอื่น	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การจัดสวัสดิการสนับสนุนทางด้านวัตถุ หรือด้านจิตใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การบริหารจัดการองค์การ เพื่อการสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการทำงาน เช่น พาหนะในการเดินทาง วัสดุอุปกรณ์การสอน เอกสารตำราด้วยความเหมาะสม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ตัวแปร \ ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
มีข้อมูลข่าวสารทันสมัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีการทำงานพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สนิทสนม กลมเกลียวกัน รักใคร่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีความเอื้ออาทรต่อกัน จริงใจ ไม่เอาผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ยอมรับกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เปิดโอกาสให้พัฒนาการคิด การเรียนรู้ การยอมรับซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีวัฒนธรรมความเอื้ออาทรอยู่กันฉันท์พี่น้องให้ความช่วยเหลือกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาหรือเรียนรู้จากผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพและเสนอความคิดเห็นที่ต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เชิดชูคนดีคนเด่นอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ลดความขัดแย้ง โดยผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้บริหารและอาจารย์มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถเข้าหาง่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ลักษณะงานที่ทำ ได้ใช้ความรู้ความสามารถและสร้างสรรค์สังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
ภาระงานไม่ทำให้เสียสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
ได้รับความเสมอภาคและเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันทุกคน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
มีแหล่งทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
สถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดีในการทำงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากเกินไป มีเวลาได้พักผ่อนมากขึ้น	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ตัวแปร \ ผู้เชี่ยวชาญ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
การเอื้ออำนวยความสะดวกในการเดินทางปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
ยึดจรรยาบรรณของอาจารย์เป็นแนวทางปฏิบัติงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีคุณธรรมในการทำงาน มีความเสียสละ มีจิตบริการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ปฏิบัติงานโดยส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพการพยาบาล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นในผลงาน ความสำเร็จของงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ทำงานให้คุ้มค่าเงินเดือนที่ได้รับจากองค์การ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พัฒนาปรับปรุงคุณค่าของงานอยู่ตลอดเวลา	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สร้างคุณค่าเพิ่มในงานที่รับผิดชอบทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
รู้รักสามัคคีในองค์การ หลีกเลี่ยงหรือแก้ไขความขัดแย้งในองค์การ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มีความรักต่อสถาบันทุ่มเทให้สถาบันอย่างเต็มที่	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 50 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้เชี่ยวชาญ / ตัวแปร	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9
สมัครใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจงานแม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มุ่งมั่นทำสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์การ โดยไม่หวังผลตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนบุญคุณขององค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มจากข้อกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เต็มใจปฏิบัติงานแม้จะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เต็มใจช่วยงานเร่งด่วนให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ตั้งใจทำงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
มุ่งมั่นทำงานด้วยความสำนึกรับผิดชอบต่อองค์การและหน้าที่ที่ต้องทำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ตั้งใจทำงานให้เกินความคุ้มค่าของเงินเดือน เพื่อให้องค์การอยู่รอดได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
อดทนอดกลั้นต่อความทุกข์ใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ช่วยเหลือและแนะนำเพื่อนร่วมงานทุกคนเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดคนหนึ่ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ภาคผนวก ซ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ขอท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถาม**ให้ครบและตรงกับสภาพความเป็นจริงทุกข้อโปรดอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง** เพื่อให้งานวิจัยเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

4. ข้อมูลที่ทุกท่านตอบเป็นรายบุคคลจะไม่เปิดเผยชื่อผู้ตอบ และจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

นิยามศัพท์

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึงพฤติกรรมของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่เป็นข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาลและปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปีการศึกษา 2551

ผู้วิจัย นางชุติมา มาลัย
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือกรอกข้อความรายละเอียดของท่านในช่องว่าง

1. อายุ.....ปี.....เดือน
2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
   - ☐ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ ปริญญาเอก
   - ☐ อื่นๆ ระบุ.....
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พยาบาล .....ปี.....เดือน
5. หน้าที่ความรับผิดชอบ
   - ☐ รองผู้อำนวยการฯ
   - ☐ ประธานงาน/หัวหน้างาน
   - ☐ อาจารย์ประจำ
   - ☐ อื่นๆระบุ.....

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับข้อคำถามในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับข้อคำถามในระดับเห็นด้วย
3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับข้อคำถามในระดับไม่แน่ใจ
2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับข้อคำถามในระดับไม่เห็นด้วย
1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นตรงกับข้อคำถามในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าท่านเห็นด้วยในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. ผู้อำนวยการสนทนาแสดงความห่วงใย เอาใจใส่อาจารย์					
2. ผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนดของวิทยาลัย					
3. ผู้อำนวยการไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่					
4. ผู้อำนวยการแสดงภาวะทางอารมณ์เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ					
5. ผู้อำนวยการให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีเมื่อปฏิบัติงานกับอาจารย์					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
6. ผู้อำนวยการใช้คำพูดอ่อนโยน เอื้ออาทรต่ออาจารย์ในยามท้อแท้					
7. ผู้อำนวยการให้กำลังใจอาจารย์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
8. ผู้อำนวยการยกย่องชมเชยเมื่ออาจารย์ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
9. ผู้อำนวยการสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ					
10.ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					
11. ผู้อำนวยการส่งเสริมให้คิดทบทวนศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา					
12. ผู้อำนวยการแสดงการยอมรับจุดเด่นจุดด้อยของอาจารย์แต่ละคน					
13. ผู้อำนวยการส่งเสริมอาจารย์ให้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
14. ผู้อำนวยการให้ความใส่ใจเป็นส่วนตัวกับอาจารย์ทุกคน					
15. ท่านชื่นชอบความสามารถและการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ					
16. ท่านจะได้รับคำแนะนำที่ดีเมื่อขอคำปรึกษาจากผู้อำนวยการ					
17. ท่านได้รับอัธยาศัยที่ดีจากผู้อำนวยการในการทำงานร่วมกัน					
18. ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายด้วยความเต็มใจ					
19. ท่านพร้อมให้ความร่วมมือกับผู้อำนวยการในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					
20. ท่านและผู้อำนวยการทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของงาน					
21. ท่านมีส่วนร่วมกับผู้อำนวยการในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
22. ท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ					
23. ท่านภูมิใจในความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้อำนวยการ					
24. ท่านนับถือผู้อำนวยการในความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง					
25. ท่านเชื่อมั่นความสามารถในการบริหารงานของผู้อำนวยการ					
26. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
27. ท่านภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
28. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
29. ท่านได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล					
30. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถการทำงาน					
31. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในวิทยาลัย					
32. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ					
33. ท่านได้ทำงานในหน้าที่เหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติได้สำเร็จ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
34. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าสมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
35. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
36. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
37. ท่านมีอำนาจในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ					
38. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น การฝึกอบรม ประชุมวิชาการ ศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงาน เป็นต้น					
39. ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานจากความสามารถในการปฏิบัติงาน					
40. วิทยาลัยมีนโยบายการบริหารงานชัดเจน สามารถปฏิบัติได้					
41. วิทยาลัยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของบุคคล					
42. วิทยาลัยมีระบบการกระจายงานให้อาจารย์รับผิดชอบอย่างเสมอภาค					
43. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมร่วมกัน					
44. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
45. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา วันหยุดชดเชย ฯลฯ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
46. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม					
47. ท่านได้รับการพิจารณารางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือสิ่งจูงใจอื่นที่วิทยาลัยจัดสรรเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
48. วิทยาลัยมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน					
49. วิทยาลัยมีขั้นตอนการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน					
50. วิทยาลัยมีวิธีการให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
51. วิทยาลัยมีกระบวนการกระจายผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้ อาจารย์อย่างเป็นธรรม					
52. วิทยาลัยมีระบบการปกครองบังคับบัญชาเป็นธรรม เสมอภาค					
53. วิทยาลัยมีระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถรับรู้อย่างสม่ำเสมอ					
54. วิทยาลัยมีระบบรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ในการจัดสรรผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					
55. วิทยาลัยมีระบบการแสดงความคิดเห็นโต้แย้ง เกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน					
56. วิทยาลัยมีระบบชี้แจงข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย					
57. ท่านมีความสุขมากที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยของท่าน					
58. ท่านรู้สึกว่าปัญหาของวิทยาลัยคือปัญหาของท่าน					
59. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
60. ท่านเต็มใจอุทิศตนในการทำงานให้วิทยาลัย					
61. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่วิทยาลัยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่าน					
62. ท่านเลือกที่จะทำงานวิทยาลัยแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกที่จะไปทำงานที่อื่น					
65. ท่านไม่ลาออกหรือย้ายจากวิทยาลัย เพราะความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน					
66. ท่านรู้สึกว่าต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนบุญคุณของวิทยาลัยที่มีต่อท่าน					
67. ท่านแสดงความคิดเห็นความรู้สึกกับผู้อำนวยการได้อย่างสบายใจ					
68. ท่านพูดคุยเรื่องงานกับผู้อำนวยการได้ทุกเวลา					
69. ท่านศรัทธาผู้อำนวยที่ทำงานด้วยสมรรถนะและเตรียมพร้อมตลอดเวลา					
70. ท่านไว้วางใจผู้อำนวยการว่าสามารถทำให้งานของท่านมีคุณภาพ					
71. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้อำนวยการเมื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
72. ท่านยอมรับในความมีชื่อเสียงในการทำงานของผู้อำนวยการ					
73. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมคุณค่าของผลงาน					
74. ท่านได้รับการชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
75. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการแบ่งเบาภาระงานจากเพื่อนร่วมงาน					
76. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
77. ท่านได้รับความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
78. ท่านได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
79. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน					
80. วิทยาลัยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สามารถปฏิบัติตามได้					
81. วิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงาน แสดงขอบข่ายและหน้าที่ของกลุ่มงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน					
82 วิทยาลัยมีขั้นตอนการทำงานที่ช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น					
83. วิทยาลัยมีผู้รับผิดชอบกำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างชัดเจน					
84. วิทยาลัยมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์					
85. วิทยาลัยมีระบบการชี้แจงงานที่มอบหมายก่อนลงมือปฏิบัติ					
86. วิทยาลัยมีระบบการสื่อสารข้อมูลการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารได้ตลอดเวลา					
87. วิทยาลัยมีสถานที่ให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารในการทำงาน					
88. วิทยาลัยมีระบบสารสนเทศที่สามารถสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยได้					
89. ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อท่าน					
90. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
91. ท่านแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นได้โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ผิด					
92. ท่านคิดว่าความขัดแย้งในวิทยาลัยได้รับการแก้ไขด้วยความรวดเร็ว					
93. ท่านได้รับการชื่นชมและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านประสบผลสำเร็จในการทำงาน					
94. ท่านพร้อมจะเสียสละในการทำงานเพื่อวิทยาลัย					
95. ท่านมีความรับผิดชอบต่องาน มุ่งมั่นผลงานและความสำเร็จของงาน					
96. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นอันดับแรก					
97. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์					
98. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และใจ					
99. ท่านไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่					
100. ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาในการทำงาน					
101. ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และบุคลิกภาพสม่ำเสมอ					
102. ท่านศรัทธาในความเป็นอาจารย์พยาบาล					
103. ท่านมุ่งมั่นทำงานด้วยสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล					
104. ท่านเชื่อว่าอาจารย์พยาบาลควรทำงานอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี					
105. ท่านมั่นใจว่าผลการทำงานของท่านโปร่งใสและตรวจสอบได้					
106. ท่านพัฒนาปรับปรุงคุณค่าในการทำงานของตนเอง					
107. ท่านสำนึกในบุญคุณของสถาบันการศึกษาที่ให้วิชาความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล และพร้อมที่จะตอบแทน					
108. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย					
109. ท่านได้รับการจัดสรรภาระงานด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม					
110. ท่านคิดว่าทุกคนในวิทยาลัยได้รับความเสมอภาคเป็นธรรมในการทำงาน					
111. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
112. ท่านได้รับบริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
113. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาผลงานวิชาการ การเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ และการเป็นวิทยากร					
114. ท่านมีสถานที่ทำงานส่งเสริมให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี					
115. ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้ปฏิบัติให้วิทยาลัย					
116. ท่านได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่คุ้มค่ากับความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน					
117. ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานให้วิทยาลัย อย่างเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
118. ท่านแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว					
119. ท่านมีโอกาสใช้สิทธิวันลาพักผ่อนได้ตามความต้องการ					
120. ท่านมีโอกาสลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัว					
121. ท่านคิดว่าภาระงานกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่านมีความสอดคล้องกัน					
122. ท่านได้รับความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกวิทยาลัยพยาบาล					

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำชี้แจง : ข้อความต่อไปนี้เป็นเป็นการบรรยาย**ลักษณะพฤติกรรมของท่าน ที่ได้เคยกระทำในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีระดับการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด ทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้					
2. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก					
3. ท่านช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ให้เข้าใจงานแม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรง					
4. ท่านให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านพร้อมให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน					
6. ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ					
7. ท่านลาหยุดงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น					
8. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติของวิทยาลัยด้วยความซื่อสัตย์					
9. ท่านทำหน้าที่ของท่านอย่างดีที่สุด					
10. ท่านตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับจากวิทยาลัย					

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
11. ท่านอดทน อดกลั้น ต่อความทุกข์ใจในการทำงาน					
12. ท่านยินดีช่วยรับภาระงานเพิ่มมากกว่าข้อกำหนด เมื่อได้รับการร้องขอ					
13. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีข้อจำกัดและความไม่สะดวกต่างๆ ในขั้นตอนการทำงาน					
14. ท่านมุ่งแก้ไขปรับปรุงปัญหาการทำงานมากกว่าวิจารณ์ผู้อื่น					
15. ท่านนำข้อตำหนิที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
16. ท่านเต็มใจช่วยงานเร่งด่วนของวิทยาลัยให้สำเร็จแม้ต้องทำงานนอกเวลา					
17. ท่านทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดของวิทยาลัย เพื่อป้องกันปัญหากับเพื่อนร่วมงาน					
18. ท่านระมัดระวังการแสดงพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน					
19. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงาน					
20. ท่านไม่ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
21. ท่านเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพของวิทยาลัย					
22. ท่านเอาใจใส่ต่อหน้าที่เพื่อช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับวิทยาลัย					
23. ท่านก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัย					
24. ท่านอ่านและปฏิบัติตามประกาศของวิทยาลัย					
25. ท่านไม่นำความลับของวิทยาลัยไปเปิดเผยต่อหน่วยงานอื่น					

ภาคผนวก ฌ
แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ของข้อค้นพบงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อค้นพบงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์

เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อค้นพบ “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

จากที่ท่านได้พิจารณาข้อค้นพบ “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ในการศึกษาวิจัยดังเอกสารแนบ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขอความกรุณาท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ“รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”

ประเด็นข้อค้นพบ	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสมกับบริบท		ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้		ความถูกต้องเชิงทฤษฎี		ประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปไม่ได้	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เป็น	ไม่เป็น
1) ปัจจัยทั้ง 11 องค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข								

ประเด็นข้อค้นพบ	ความคิดเห็น							
	ความเหมาะสมกับบริบท		ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้		ความถูกต้องเชิงทฤษฎี		ประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เป็นไปได้	เป็นไปไม่ได้	ถูกต้อง	ไม่ถูกต้อง	เป็น	ไม่เป็น
2) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ **ชุดที่ 1**								
3) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ **ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 1**								
ชุดที่ 2 รูปแบบที่ 2								
4) รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ **ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 1**								
ชุดที่ 3 รูปแบบที่ 2								

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ (เพิ่มเติมหรืออธิบายความคิดเห็นข้างต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 ชุด 5 รูปแบบ

ท่านคิดว่ามีรูปแบบความสัมพันธ์อื่นๆ หรือไม่ ถ้ามีท่านคิดว่าน่าจะเป็นไปในรูปแบบใดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่า **"รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข"** จากข้อค้นพบที่ได้ในการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือไม่ และความสอดคล้องเป็นไปในลักษณะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ให้ข้อมูล

ภาคผนวก ญ
การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

* * * Warning * * * Determinant of matrix is zero

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

N of Cases = 30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
Scale	494.7000	2988.1483	54.6640	122

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.0549	3.3333	4.7000	1.3667	1.4100	.0945

Item Variances	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	.6260	.1437	1.4954	1.3517	10.4080	.1130

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
F1	491.0333	2934.4471	.4572	.	.9825
F2	490.8333	2937.4540	.4547	.	.9825
F3	490.9333	2902.1333	.6415	.	.9823
F4	491.0000	2904.2759	.6492	.	.9823
F5	490.6667	2919.3333	.5536	.	.9824
F6	490.7333	2916.1333	.6357	.	.9823
F7	490.6667	2913.6092	.6377	.	.9823
F8	490.7000	2941.7345	.4832	.	.9824
F9	490.9333	2920.0644	.6649	.	.9823
F10	490.7667	2941.0126	.5807	.	.9823
F11	491.0333	2953.0678	.3949	.	.9825
F12	491.1000	2914.9207	.6665	.	.9823
F13	490.8000	2919.2690	.6554	.	.9823
F14	491.3667	2908.9989	.6815	.	.9822
F15	491.2000	2907.8897	.7552	.	.9822
F16	491.1333	2906.1195	.7219	.	.9822
F17	490.8333	2932.4885	.5191	.	.9824
F18	490.6000	2953.3517	.4777	.	.9824
F19	490.3667	2958.3092	.4467	.	.9824
F20	490.5667	2936.2540	.6964	.	.9823
F21	490.8000	2930.3724	.6962	.	.9823
F22	490.8667	2912.9471	.8277	.	.9821
F23	490.9667	2903.8954	.7884	.	.9821
F24	490.9333	2939.9264	.5366	.	.9824
F25	491.0667	2906.7540	.7460	.	.9822
F26	490.3667	2953.0678	.6688	.	.9823
F27	490.4000	2962.8690	.4939	.	.9824
F28	490.4333	2957.4264	.5375	.	.9824
F29	490.4000	2959.8345	.4815	.	.9824
F30	490.4333	2963.6333	.4275	.	.9824
F31	490.4000	2957.4897	.5220	.	.9824
F32	490.5000	2968.2586	.3263	.	.9825
F33	490.3000	2958.2862	.5464	.	.9824
F34	490.3333	2955.8161	.6022	.	.9824
F35	490.3667	2949.8264	.6403	.	.9823
F36	490.7000	2921.0448	.7807	.	.9822
F37	490.5667	2930.6678	.6769	.	.9823
F38	490.5333	2939.8437	.5555	.	.9824
F39	490.5333	2951.0851	.5707	.	.9824
F40	490.8000	2928.0276	.6844	.	.9823
F41	490.7667	2911.8402	.8062	.	.9821
F42	491.0333	2896.1023	.7501	.	.9822

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
F43	490.3667	2955.2057	.4940	.	.9824
F44	490.2667	2979.5126	.1340	.	.9826
F45	490.8667	2911.2230	.7417	.	.9822
F46	491.0667	2901.5126	.6494	.	.9823
F47	490.9333	2913.4437	.6352	.	.9823
F48	491.0667	2910.9609	.7329	.	.9822
F49	490.9667	2928.4471	.5997	.	.9823
F50	490.7000	2922.6310	.6577	.	.9823
F51	490.9000	2913.4724	.6617	.	.9823
F52	490.6667	2947.8161	.5104	.	.9824
F53	490.6667	2917.7471	.8449	.	.9821
F54	490.9000	2918.3690	.7548	.	.9822
F55	490.9667	2909.0678	.6684	.	.9823
F56	490.9667	2930.0333	.5196	.	.9824
F57	490.4000	2966.3862	.3008	.	.9825
F58	490.5000	2970.5345	.1741	.	.9827
F59	490.2000	2977.3379	.1901	.	.9826
F60	490.2000	2972.7172	.2736	.	.9825
F61	490.3000	2970.2862	.2858	.	.9825
F62	490.3667	2978.9299	.0979	.	.9827
F63	490.6333	2936.0333	.4815	.	.9824
F64	490.3000	2965.1138	.3346	.	.9825
F65	490.5667	2954.5989	.3082	.	.9826
F66	490.2000	2959.5448	.4117	.	.9824
F67	491.1333	2903.7747	.7969	.	.9821
F68	491.1000	2907.1276	.6923	.	.9822
F69	491.0667	2899.9264	.7831	.	.9821
F70	491.1667	2900.8333	.7685	.	.9822
F71	490.9000	2902.0241	.8226	.	.9821
F72	490.9333	2894.6851	.7998	.	.9821
F73	490.6000	2947.4207	.6798	.	.9823
F74	490.5333	2947.9816	.6921	.	.9823
F75	490.6000	2947.5586	.6098	.	.9823
F76	490.5333	2969.9126	.4379	.	.9825
F77	490.4667	2958.2575	.4783	.	.9824
F78	490.4667	2952.6713	.5692	.	.9824
F79	490.6000	2948.9379	.6541	.	.9823
F80	490.4333	2950.2540	.6650	.	.9823
F81	490.4667	2933.2230	.6899	.	.9823
F82	490.7667	2923.0816	.6849	.	.9822
F83	490.4000	2946.9379	.5768	.	.9823
F84	490.8667	2933.9126	.6252	.	.9823

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
F85	490.9333	2933.2368	.6897	.	.9823
F86	490.9000	2925.2655	.7567	.	.9822
F87	490.9667	2930.0333	.5196	.	.9824
F88	490.7667	2953.6333	.4905	.	.9824
F89	490.5667	2947.7023	.5866	.	.9823
F90	490.5333	2950.1195	.5858	.	.9823
F91	490.8667	2951.6368	.4173	.	.9825
F92	491.1000	2931.5414	.5522	.	.9824
F93	490.4667	2954.4644	.4892	.	.9824
F94	490.3333	2971.6092	.2677	.	.9825
F95	490.3000	2972.3552	.2861	.	.9825
F96	490.3000	2965.8034	.3591	.	.9825
F97	490.1000	2971.9552	.2935	.	.9825
F98	490.2000	2956.7862	.4522	.	.9824
F99	490.1000	2965.6793	.4094	.	.9824
F100	490.4667	2951.9816	.4840	.	.9824
F101	490.4000	2966.1103	.3340	.	.9825
F102	490.1333	2972.2575	.2845	.	.9825
F103	490.0333	2962.1023	.4947	.	.9824
F104	490.0000	2965.5862	.4402	.	.9824
F105	490.0667	2957.9954	.5611	.	.9824
F106	490.1667	2950.4885	.6015	.	.9823
F107	490.1000	2965.1276	.4197	.	.9824
F108	490.1333	2966.7402	.3853	.	.9825
F109	490.9000	2927.8172	.6504	.	.9823
F110	491.2333	2911.2195	.6979	.	.9822
F111	490.4667	2948.6023	.5759	.	.9823
F112	490.6667	2954.5057	.3976	.	.9825
F113	490.7667	2954.9437	.3147	.	.9826
F114	490.5000	2935.5000	.6313	.	.9823
F115	490.7667	2939.2195	.5677	.	.9823
F116	490.7667	2926.8747	.6441	.	.9823
F117	490.8000	2918.2345	.6926	.	.9822
F118	490.6667	2946.5747	.6835	.	.9823
F119	490.6667	2952.0230	.3832	.	.9825
F120	490.4333	2948.5299	.6201	.	.9823
F121	490.7000	2943.7345	.6916	.	.9823
F122	490.6667	2946.8506	.5627	.	.9824

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 122 items

Alpha = .9825 Standardized item alpha = .9831

* * * Warning * * * Determinant of matrix is close to zero: 4.722E-33

Statistics based on inverse matrix for scale ALPHA
are meaningless and printed as .

N of Cases = 30.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	N of Std Dev	Variables
	111.8333	112.4195	10.6028	25

Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	4.4733	4.1333	4.9000	.7667	1.1855	.0349

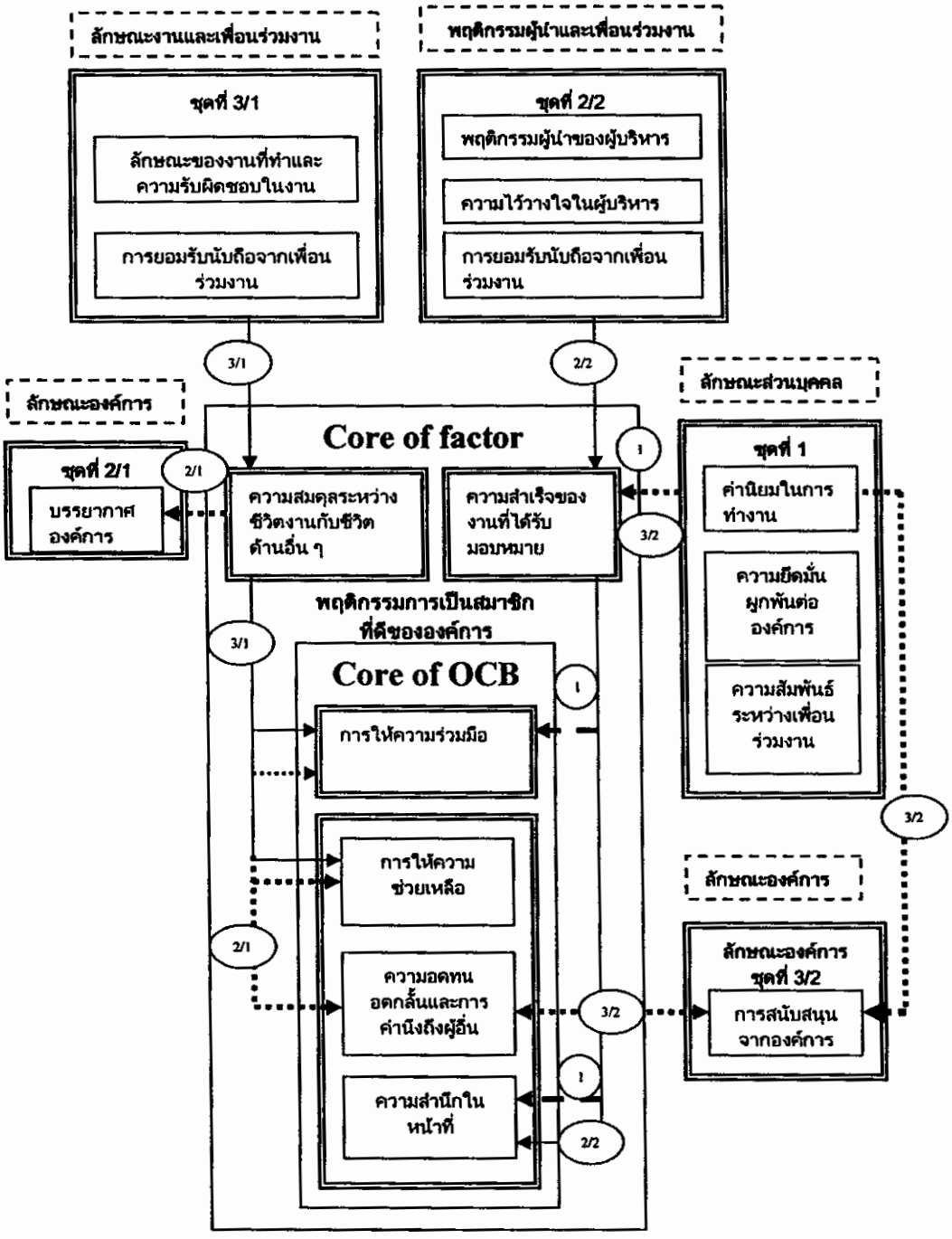
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
OCB1	107.5000	103.5690	.6255	.	.9597
OCB2	107.6333	103.8954	.5968	.	.9600
OCB3	107.7000	104.7000	.4481	.	.9622
OCB4	107.6000	100.5931	.8346	.	.9575
OCB5	107.3667	102.9299	.7904	.	.9581
OCB6	107.4667	103.0851	.7172	.	.9587
OCB7	107.3000	103.9414	.5335	.	.9610
OCB8	107.2667	103.5816	.7361	.	.9586
OCB9	107.1667	105.8678	.6407	.	.9595
OCB10	107.2000	106.6483	.5464	.	.9602
OCB11	107.1000	107.4034	.5164	.	.9604
OCB12	107.3333	103.8851	.7034	.	.9589
OCB13	107.5000	103.2241	.7163	.	.9587
OCB14	107.5667	101.7713	.7933	.	.9579
OCB15	107.6000	101.8345	.7389	.	.9585
OCB16	107.3667	101.4816	.8321	.	.9575
OCB17	107.3667	101.9644	.8778	.	.9572
OCB18	107.4667	102.1885	.7925	.	.9580
OCB19	107.3667	101.2747	.8493	.	.9574
OCB20	106.9333	110.0644	.3533	.	.9614
OCB21	107.2667	102.6161	.8234	.	.9578
OCB22	107.2333	101.9782	.8900	.	.9572
OCB23	107.3667	102.9299	.7904	.	.9581
OCB24	107.1333	107.5678	.4794	.	.9607
OCB25	107.2000	105.4069	.6729	.	.9592

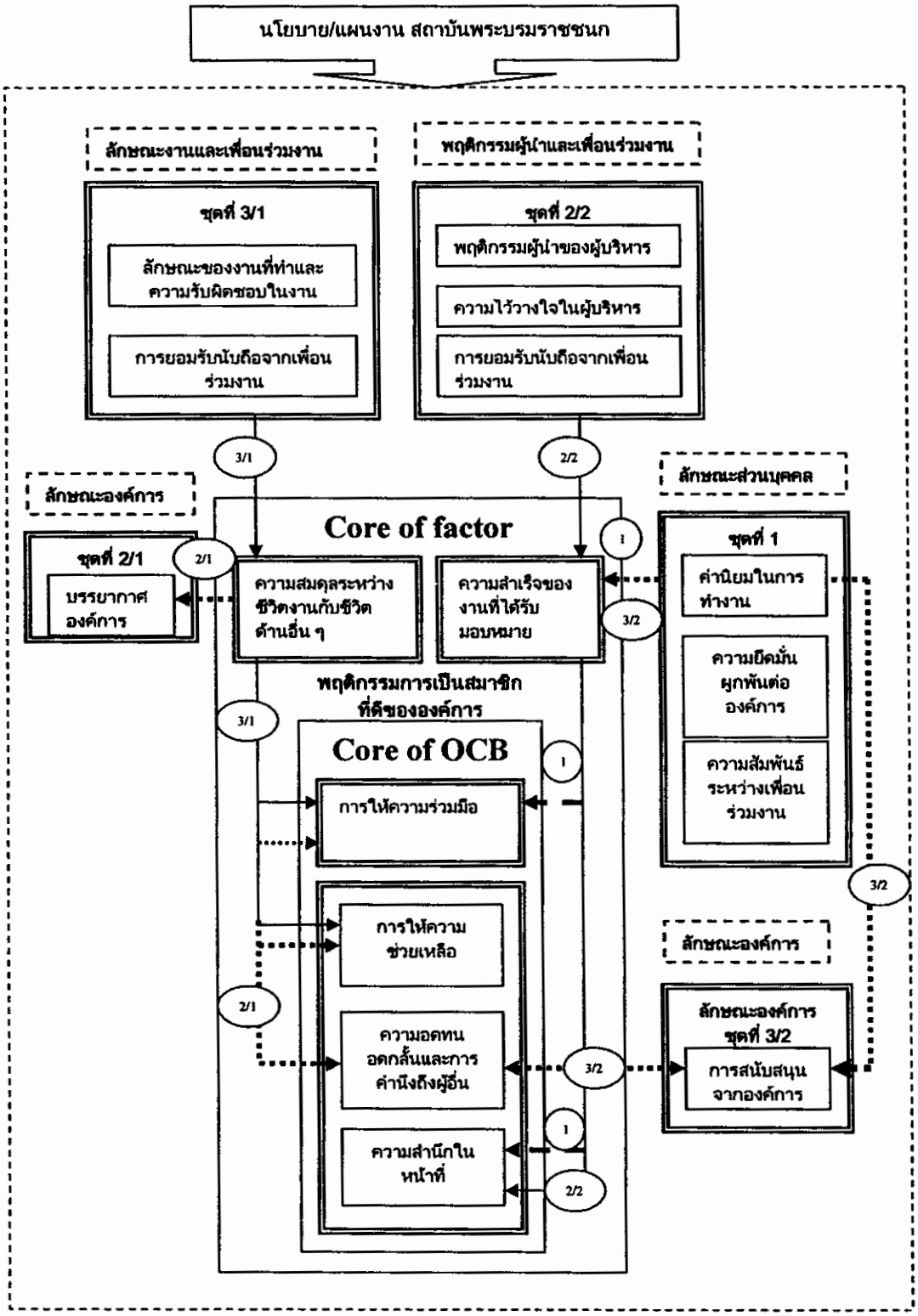
Reliability Coefficients 25 items

Alpha = .9606 Standardized item alpha = .9612

ภาคผนวก ฏ
รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ



แผนภูมิที่ 15 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ



แผนภูมิที่ 16 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกิดจากการสังเคราะห์ข้อค้นพบ บูรณาการร่วมกับการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยประยุกต์รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางชุติมา มาลัย

ที่อยู่ 326/8 ซอย 3 ถนนเพชรเกษม ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
เลขที่ 84/21 ถนนคฑาธร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดราชบุรี โทรศัพท์ 032-314603

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2532	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
พ.ศ. 2538	สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2532	พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
พ.ศ. 2533	วิทยาจารย์ระดับ 3 วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
พ.ศ. 2534	วิทยาจารย์ระดับ 4 วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
พ.ศ. 2539	พยาบาลวิชาชีพระดับ 5 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1
พ.ศ. 2541	พยาบาลวิชาชีพระดับ 6 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
พ.ศ. 2544	พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
พ.ศ. 2547	พยาบาลวิชาชีพระดับ 8 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
พ.ศ. 2552	พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี