

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ศศิธร สุริยะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ศศิธร สุริยะ

นางสาวศศิธร สุริยะ

ผู้วิจัย

อาจารย์สุธี อยู่สถาพร,

D en D (Regime 1984) (Honors)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา ศิริ,

Ph.D.(Tropical Medicine)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ดรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอื้อมพร มัชฌิมวงศ์,

Ph.D. (Air Quality Assessment)

รักษาราชการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ดรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

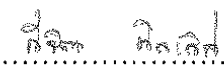
ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2557

ศศิธร สุริยะ

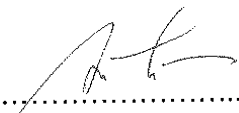
นางสาวศศิธร สุริยะ
ผู้วิจัย

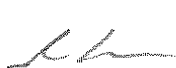

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศินา สิริ,
Ph.D.(Tropical Medicine)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,
ปช.ด.(ประชากรศาสตร์)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
อาจารย์สุธี อยู่สถาพร,
D en D (Regime 1984) (Honors)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยมพร มัชฌิมวงศ์,
Ph.D. (Air Quality Assessment)
รักษาการแทนคณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล


.....
รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,
พ.บ., อ.ว.(ระบาควิทยา)
คณบดี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุธี อยู่สถาพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ตรีเดช และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธา ศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สุจิตรา นิลเลิศ ประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ที่กรุณาให้คำแนะนำ ติดตามและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์เจเนียน เรืองเศรษฐกิจ รองศาสตราจารย์ปรังทิพย์ อูจะรัตน์ และคุณชไมพร เจริญไกรกมล ที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม ให้คำปรึกษาแนะนำต่างๆ และแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข (ภาคพิเศษ) ที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด รวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการของภาควิชาบริหารสาธารณสุขทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือมาเป็นอย่างดี และกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนกัลยาณมิตร หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน หน่วยตรวจโรคศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราชทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการศึกษาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ศศิธร สุริยะ

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

WORK VALUE, ORGANIZATION COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR OF REGISTERED NURSES IN A HOSPITAL

ศศิธร สุริยะ 5337557 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุธี อยู่สถาพร, D.en D. (Regime 1984) (Honors), ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ.
(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด., สุนทรา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 296 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม 2556 ถึง 23 กันยายน 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีความสมบูรณ์ 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.6 วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 131.1) โดยพบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และรายได้ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ตัวแปรค่านิยมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.6) และความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.6) ซึ่งค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.63$, $p\text{-value} < 0.05$) และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.59$, $p\text{-value} < 0.05$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 54.6 ($R^2 = 0.546$)

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานทั้งภายในภายนอก สนับสนุนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ และนำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาเป็นนโยบายกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานควรมี แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในองค์กรต่อไป เพื่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร / ค่านิยมในการทำงาน / ความผูกพันองค์กร

WORK VALUE, ORGANIZATION COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF REGISTERED NURSES IN A HOSPITAL**SASITHORN SURIYA 5337557 PHPH/M****M.Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUTHEE USATHAPORN, Dr.P.H.,
PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Dr.P.H.****ABSTRACT**

The study was cross-sectional descriptive research with the objective of studying the organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital. The studied sample were 296 professional nurses who had been working in the hospital for not less than 1 year. The data were collected by using a questionnaire from the 5th of August, 2013 to the 23rd of September, 2013. There were 271 completed questionnaires (91.6%) returned. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The study found that the professional nurses in the government hospital had overall organizational citizenship behavior at a high level (mean = 131.1); analysis per aspect also found every aspect of overall organizational citizenship behavior had a high level score. The study found the professional nurses with different personal characteristics (age and income) had different behavior of organizational citizenship with statistical significance ($p < 0.05$). The overall work value was at a high level (mean = 56.6). Work value had a positive, medium level of relationship ($r = 0.63$, $p\text{-value} < 0.05$), organizational commitment had positive, medium level of relationship ($r = 0.59$, $p\text{-value} < 0.05$) with organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital with statistical significance. Intrinsic work value, extrinsic work value, and organizational commitment in the aspects of acceptance of the values and goals of the organization had co-predictability for organizational citizenship of professional nurses in a government hospital at the value of 54.6% ($R^2 = 0.546$)

From this research, it is recommended that the administrator should promote work value, both internal and external, encourage professional nurses to participate in many activities of the hospital, adapt the concept of organizational citizenship behavior to be a policy to advocate the ideal behavior for organizational members, and support and promote organizational citizenship behavior for all personnel to retain the membership of professional nurses for the efficiency and effectiveness of the organization.

**KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR / WORK VALUE
/ ORGANIZATION COMMITMENT**

159 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 ตัวแปรในการวิจัย	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย	7
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	30
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	34
2.4 พยาบาลวิชาชีพและบริบทโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	48
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
3.1 รูปแบบการวิจัย	56
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	64
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้	65
3.7 ข้อพิจารณาทางจริยธรรม	66
บทที่ 4 ผลการศึกษา	67
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	68
ส่วนที่ 2 ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	71
ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	75
ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	78
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	89
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	93
บทที่ 5 อภิปรายผล	97
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	104
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	110
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	124
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	147
ประวัติผู้วิจัย	159

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	58
4.1	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	68
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	71
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ	71
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	75
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ	76
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	78
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ	79
4.8	เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งรายด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาด้านการให้ความร่วมมือด้าน ความสำนึกในหน้าที่และโดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	84

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	89
4.10	ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise)หาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวม และความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม	94
4.11	ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นบันไดหาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ค่านิยมในการทำงานรายด้าน และความผูกพันองค์กรรายด้าน	96

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2.1	ความสัมพันธ์ของค่านิยมกับพฤติกรรม	19
2.2	วัฏจักรของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร	46
2.3	โครงสร้างการบริหารองค์กรโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	49

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลาในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อสังคมในด้านต่างๆ นำไปสู่การปฏิรูปและพัฒนาระบบ ได้แก่ การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูประบบสุขภาพ ฯลฯ

จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการให้บริการระบบสุขภาพของประชาชนในสังคม มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ คุณภาพ มีความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ และพัฒนานโยบายสุขภาพนานาชาติและธรรมาภิบาลในแวดวงสุขภาพโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชากรตามเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ ของประเทศไทย ที่ส่วนใหญ่บรรลุเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์เมดิคัลฮับ ฉบับที่ 2 ตั้งแต่ปี 2553-2557 โดยยกระดับพัฒนาให้ไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติหรือระดับโลก และโดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ทันทั่วถึง และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่องค์กรจะอยู่รอดได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการปรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์กร องค์กรเหล่านั้นก็จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นได้ (วรวรรณ บุญล้อม, 2551)

โรงพยาบาลก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวด้วยเช่นกัน ต้องมีการพัฒนาคุณภาพงานในทุกด้าน เพื่อให้ระบบสุขภาพมีความเข้มแข็งและการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน และลดปัญหาสุขภาพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเป็นโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์แห่งแรกที่มีขนาดใหญ่และเก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย โดยมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และวิทยาการอย่าง

ต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด มีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล และมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่ 3 คือ สร้างความเป็นเลิศในการบริการสุขภาพและบริการวิชาการ (Health Care and Service Excellence) โดยเน้นการเป็นผู้นำด้านการรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิและระดับสูงกว่าตติยภูมิ ความเป็นเลิศด้านบริการ โดยเน้นความปลอดภัย คุณภาพที่เป็นเลิศ และมีการให้บริการสุขภาพที่คุ้มค่า มุ่งพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ สร้างความเป็นพลวัตร ของความเป็นเลิศ สร้างนวัตกรรมบริการ ชี้นำมาตรฐานด้านการดูแลรักษาพยาบาลแก่สังคม และเป็นที่ยอมรับในคุณภาพการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในระดับภูมิภาคเอเชีย (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, 2555) ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพและป้องกันไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนจากการรักษาพยาบาลตลอดเวลา

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีผู้ป่วยนอกที่เข้ามารับการรักษาพยาบาลปีละ 2,842,093 ราย และผู้ป่วยในปีละ 84,787 ราย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีพยาบาล จำนวน 2,694 คน (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, 2555) ซึ่งจำนวนพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอตามมาตรฐาน พยาบาลต้องทำงานหนักมาก วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วย และให้บริการตามมาตรฐานพยาบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด ก่อให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่าย จำเจต่องานที่หนัก การไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งนอกจากใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในการรักษาพยาบาลแล้ว ยังต้องแบ่งเวลาสำหรับปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การรับการตรวจการประเมินผลตามวงจรรอบ รวมทั้งต้องปรับบทบาทของตนให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของโรงพยาบาล จึงอาจก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้น ในปี 2553 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมี อัตราการลาออกของพยาบาลร้อยละ 5.4 และในปี 2554- 2555 อัตราการลาออกของพยาบาลร้อยละ 5.7, 8.3 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มอายุงานของพยาบาลที่มีอัตราการลาออกสูง คือ อายุงาน 2-5 ปี (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, 2555) ซึ่งสาเหตุการลาออกคือ ศึกษาต่อ กลับภูมิลำเนา ได้งานที่มีโอกาสดีกว่า ขาดโอกาสร่วมในการตัดสินใจ พยาบาลระดับปฏิบัติการค่อนข้างเหน็ดเหนื่อยกับภาระงานบริการ(นภาพร ศิริพรกิตติ, 2554) ทำให้ฝ่ายการพยาบาลสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยไปจำนวนหนึ่ง

การทดแทนบุคลากรเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการศึกษาอบรม รวมทั้งเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการพัฒนาให้มีความสามารถเพียงพอ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ กล่าวคือ จะต้องเป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหรือนอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรสมัครใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่เป็นหน้าที่และไม่เป็นหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร (สิริรัตน์ พงษ์สงวน, 2550) มีนักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และให้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมให้มีความขึ้นในทุกองค์กร ด้วยเป็นพฤติกรรมที่ช่วยในการเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม และการคงไว้ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และยังช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี (วิรัช ธรรมนารถสกุล, 2546) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบไปด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Organ, 1987 อ้างใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ในโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมาก นับว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่ใหญ่ที่สุดหรือมีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพและเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานผู้รับบริการสูง นอกจากนี้พยาบาลต้องมีการพัฒนา ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งทางสังคม และเทคโนโลยีเพื่อให้การดูแลรักษาผู้รับบริการได้มาตรฐาน ตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่กระทำนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้หน่วยงานและโรงพยาบาลประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล และกระทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่โรงพยาบาลกำหนด ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร (วิรัช ธรรมนารถสกุล, 2546)

ในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งๆ ย่อมมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน ค่านิยมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งการพิจารณาสาเหตุของพฤติกรรมของค่านิยม เป็นการบอกถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนใน

แง่จุลภาค (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2539) ส่วนค่านิยมในการทำงานก็เป็นค่านิยมประเภทหนึ่งในบรรดาค่านิยมซึ่งมีหลายประเภท เช่น ค่านิยมทางสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมวิถีปฏิบัติ เป็นต้น ค่านิยมในการทำงานมีความสำคัญต่อบุคคลที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามค่านิยมในการทำงานที่ตนมีอยู่ เพื่อให้ตนเองเกิดความรู้สึกพึงพอใจ บุคคลจึงมักจะใช้ค่านิยมในการทำงานเป็นเกณฑ์ในการหาลักษณะงานหรือองค์กรที่มีปัจจัยต่างๆ สอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

การเข้าใจถึงค่านิยมในการทำงานซึ่งเป็นพื้นฐานของการแสดงออกทางพฤติกรรมการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่องค์กรปรารถนา ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เต็มใจ และปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตนเองให้ดีที่สุด ทำงานเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Steers, 1977) ตลอดจนมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจนไม่ต้องการละทิ้งจากองค์กรไปสู่อีกองค์กรอื่น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรนั้น สามารถส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งเขายินดีทำเพื่อองค์กร โดยมิได้หวังผลตอบแทน (Smith และคณะ, 1983)

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจากการวิจัยครั้งนี้ นำไปพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ปรับปรุงการจัดการและพัฒนาบุคลากรพยาบาล ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงค่านิยมในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในองค์กรต่อไป เพื่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอย่างไร
3. ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเป็นแบบใด
4. ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด
5. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาล ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

2. ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

3. ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 2,694 คน ปฏิบัติงานใน 11 งานการพยาบาล เนื่องจากกลุ่มงานการพยาบาลที่มีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 คน ผู้วิจัยเห็นว่ามีขนาดเล็ก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้คัดงานการพยาบาลที่มีจำนวนประชากรที่มีจำนวนน้อยกว่า 100 คน จำนวน 4 งานการพยาบาลออก คงเหลือ 7 งานการพยาบาล

1.6 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ปี) ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ สังกัดงานการพยาบาล

2. ค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก

3. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ประเภทการจ้าง รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ปี) ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ สังกัดงานการพยาบาล

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับธรรมชาติของงานที่ยึดถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือเหมาะสมเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ค่านิยมภายใน เป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่บุคคลให้กับลักษณะของงานโดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำให้งานสำเร็จ
2. ค่านิยมภายนอก คือ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความปรารถนาในสิ่งที่บุคคลให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ตามแนวคิดของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al, 1974) ดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะยังความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป หมายถึง ความรักและความพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงพยาบาล ถึงแม้จะมีภาระงานมากก็ตาม
3. การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นและสามารถปฏิบัติตนให้ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัตินอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ไม่ได้รับคำสั่งจากผู้ใดให้ปฏิบัติ โดยไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นทางการจากองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน เช่น ช่วยแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในการคำนึงถึงผู้อื่น สุภาพอ่อนน้อม มีความเกรงใจ เคารพสิทธิของผู้อื่น

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรมหรือ ร้องทุกข์ได้

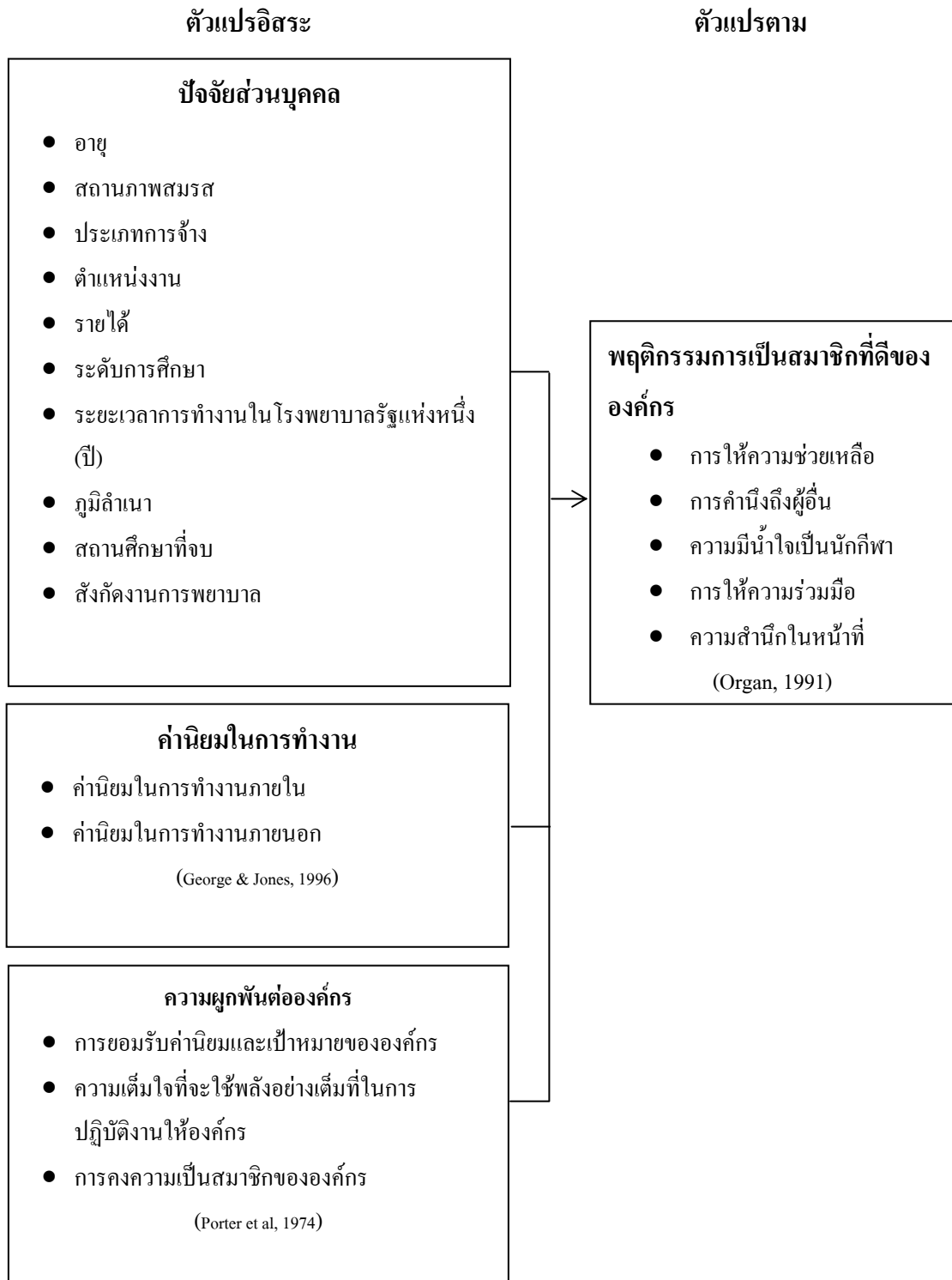
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบและสนใจ เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่จนเสร็จสิ้น การดูแลสมบัติขององค์กรและไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับการทำงานส่วนตัว

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในระดับปฏิบัติการ โดยได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง อย่างน้อย 1 ปี

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง เป็นโรงพยาบาลที่สังกัดมหาวิทยาลัย เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.)

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสนับสนุนและประกอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.4 พยาบาลวิชาชีพและบริบทโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของค่านิยม (Value)

โรคิช (Rokeach, 1968) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะยั่งยืนถาวร และเป็นแนวทางของพฤติกรรมหรือเป้าหมายของการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นสมควรยึดถือปฏิบัติ โดยทั่วไปค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจว่า สิ่งใดดี สิ่งใดเลว และใช้ในการตัดสินใจตัดสินใจพฤติกรรมของบุคคลด้วย

ดูบริน (Dubrin, 2001) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ โดยเชื่อมโยงความเชื่อส่วนตัวที่ยืนยาวของตนเอง และยึดถือว่าสิ่งนั้นดีสำหรับตนเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมบุคคล

การเรต (Garrett อ้างใน วิไล จิระพรพาณิชย์, 2541) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่บุคคลปรารถนา เมื่อค่านิยมเกิดเป็นพฤติกรรมได้ตอบกับบุคคลหรือสังคมใด เราเรียกว่า ความต้องการตามความรู้สึกโดยทั่วไปแล้ว จะรู้สีกว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่มาก่อนความต้องการ ค่านิยมเป็น

เสมือนสิ่งนำทางให้แก่ความต้องการ เมื่อบุคคลต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็เพราะว่าสิ่งนั้นเป็นค่านิยมของเขาหรือสิ่งนั้นมีเกียรติภูมิอยู่ในตัวของมันเอง บุคคลแต่ละคนจะวางค่านิยมของตนไว้ ซึ่งค่านิยมที่วางไว้นั้นอาจจะเกิดขึ้นจากการนึกคิดขึ้นมาเอง หรืออาจจะจากการที่เขาหมายใจเอาไว้

ครัทช์ฟีว (Crutchfield อ้างใน วิลโล จีระพรพาณิชย์, 2541) กล่าวว่า ค่านิยมถือความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งใดว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนาหรือสิ่งที่ดี และสิ่งใดเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาหรือสิ่งที่ไม่ดี ค่านิยมจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมของสังคมและเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมยึดถือร่วมกันอย่างกว้างขวาง บุคคลโดยยอมรับค่านิยมใดเป็นของตน ค่านิยมนั้นจะเป็นเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้น

เฟเตอร์ (Feather อ้างใน วิลโล จีระพรพาณิชย์, 2541) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีลักษณะยืนยงเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ และสมควรจะยึดถือปฏิบัติ

รอบบินส์ (Robbins, 2001) ค่านิยม เป็นตัวแทนคำตัดสินพื้นฐานว่ากระทำแบบใดสถานะสุดท้ายที่มีอยู่แบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการของบุคคลหรือสังคม โดยค่านิยมนั้นบรรจุองค์ประกอบเกี่ยวกับการตัดสินใจพิจารณาที่เป็นความคิดของบุคคลว่าจะไรถูกต้อง อะไรดี อะไรที่เป็นที่ต้องการ

วิลโล จีระพรพาณิชย์ (2541) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใช้ยึดถือประจำใจ ช่วยตัดสินใจในการเลือกที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่บุคคลเลือกสรรว่าดีแล้ว ยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยมมีลักษณะไม่คงที่ ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย และตามความคิดเห็นของคนในสังคม แต่ละค่านิยมก็เป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานในวิธีหรือแบบอย่างที่กระทำของบุคคล ซึ่งจะมีเรื่องศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องกับความคิดของบุคคล เช่น ความถูกต้อง ความดีหรือความปรารถนา

พิมลรัตน์ สมบูรณ์ชนผล (2546) ค่านิยม หมายถึง ความคิด ความรู้สึกยอมรับนับถือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อตนเองและบุคคลอื่นใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์ช่วยในการตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ค่านิยมจะไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการรับรู้ของบุคคล อาจเปลี่ยนไปตามบุคคล สังคม หรือกาลสมัย

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) ค่านิยม เป็นวิถีของการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมายต่อบุคคล เป็นแบบฉบับความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือและปฏิบัติตนในสังคมและชีวิต ค่านิยมรวมถึงจุดมุ่งหมาย หรือความต้องการในชีวิตและสิ่งที่บุคคลชอบ

ภัทรวรุท สิทธิศาสตร์ (2547) ค่านิยม เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ เป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจ หรือเลือกที่จะกระทำสิ่งใดๆ ที่มีความสำคัญควรค่าแก่การปฏิบัติ

ยึดถือเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต โดยที่ค่านิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และตามบรรทัดฐานของคนในสังคม

วิเชียร วิทยอุดม (2547) ค่านิยม เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเอง มีช่วงระยะเวลาหนึ่งในการสร้างสั่งสมและฝังรากลึกจนยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออกและปฏิบัติประจำวันของบุคคล เป็นสิ่งที่เราคิดว่าควรจะเป็นไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ดีก็ตาม และมักจะเป็นสิ่งที่บุคคลในกลุ่มมีความเห็นเหมือนกัน ค่านิยมจึงเป็นความเชื่ออย่างหนึ่ง ซึ่งในบางครั้งอาจจะมีการใช้ดุลยพินิจเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ค่านิยมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้เป็นอย่างมาก และยังอาจมีอิทธิพลไปถึงบุคคลอื่นที่เป็นสมาชิกอยู่ในสังคมนั้นได้ด้วย

สุนิสา แสงจำว (2549) ค่านิยม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะค่านิยมเป็นตัวกำหนดพื้นฐานความเชื่อของบุคคลในองค์กร และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่บุคคลจะแสดงออกเพื่อให้เป็นที่ชื่นชอบหรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรนั้น ค่านิยมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมเสมอ

ธรรมรัตน์ คิ้วนกร (2549) ค่านิยม เป็นความเชื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่พึงปรารถนา หรือสิ่งไม่พึงปรารถนา ค่านิยมจะสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมยึดถือร่วมกันอย่างกว้างขวาง

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) ค่านิยม เป็นความเชื่อพื้นฐานของบุคคลหรือของคนในเรื่องค่อนข้างกว้าง และเป็นนามธรรม เช่น การนิยม ความรวย ความดี ความถูกต้อง โดยมีนัยที่เกี่ยวข้องกับตนเองหรือสังคมในสิ่งที่น่านิยมทำ ค่านิยมเป็นความเชื่อที่ยาวนาน และค่อนข้างถาวรในเรื่องที่สำคัญต่อคนๆ นั้น

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลหรือสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบหรือเห็นคุณค่าในบุคคล สิ่งของ หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ค่านิยมมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกหมายถึงสิ่งที่ดีและต้องการ ด้านลบหมายถึงสิ่งที่ไม่ดีและไม่ต้องการ ค่านิยมที่ดีจะช่วยให้เกิดความรักและความสัมพันธ์กันในสังคม

พิบูล ทิปะปาล (2550) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่กลุ่มมีร่วมกัน ภายในกลุ่มที่เป็นสมาชิก หรือ ความเชื่ออันสำคัญที่บุคคลยึดถือเป็นหลักทำให้เกิดพฤติกรรมในสังคม การที่บุคคลมีพฤติกรรมไปในทำนองเดียวกัน ก็มาจากค่านิยมนั่นเอง

สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์ (2550) ค่านิยม เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลในสังคม หรือความรู้สึกนิยมชมชอบ เห็นคุณค่าในปรากฏการณ์นั้น และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่ง

หนึ่งด้านจิตวิทยาของมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านเจตคติ ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ชี้นำให้บุคคลปฏิบัติตนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ มีบทบาทเป็นมาตรฐานที่นำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ และจะทำหน้าที่กระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างเจตคติ ความสนใจ และความตั้งใจซึ่งนำไปสู่ การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น

วัชรพล สุภจักรวัฒนา (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญมากต่อการแสดง พฤติกรรมของมนุษย์คือ ค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นเหมือนตัวตัดสินใจ กำหนด หรือผลักดันให้ พฤติกรรมโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนใหญ่ ของมนุษย์ อิทธิพลของค่านิยมนี้นี้เป็นที่ยอมรับอยู่เสมอ

มนัชา จันทเขต (2551) ค่านิยม เป็นวิธีการจัดรูปความประพฤติที่มีความหมาย ต่อบุคคลจะเป็นแบบฉบับความคิดที่ฝังแน่นสำหรับยึดถือปฏิบัติตนในสังคมและชีวิต หรือเลือก ปฏิบัติเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์และสถานการณ์นั้น ค่านิยมรวมถึงจุดมุ่งหมาย ความต้องการในชีวิตที่ บุคคลชอบ

จากความหมายของค่านิยมที่นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้กล่าวได้ข้างต้น จะเห็น ได้ว่าค่านิยมมีความหมายหลากหลาย เป็นทั้งความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ ความคิด ความต้องการ หลักการหรือแนวทางที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล เป็นความเชื่อชนิดหนึ่งของบุคคลที่บุคคลนั้น คิดว่ามีความสำคัญต่อตนเองแล้วยอมรับความเชื่อนั้นมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่จะประพฤติ ปฏิบัติและความเชื่อนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

2.1.2 การเกิดค่านิยม

ราช (Raths et al., 1966) ได้พิจารณาว่าคุณลักษณะใดจะเกิดเป็นค่านิยม ดังนี้

1. การเลือก ต้องเลือกอย่างเสรี เป็นการเลือกจากค่านิยมหลายๆประการ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบคุณสมบัติต่างๆได้ และมีการเลือกหลังจากได้พิจารณาถึงผลที่จะเกิดจากการ ปฏิบัติตามค่านิยมแต่ละอย่างแล้ว
2. การเพิกถอน มีการรักษาค่านิยมที่เลือกแล้ว มีความพึงพอใจในค่านิยมนั้นและพร้อมที่จะยืนหยัดในค่านิยมนั้นอย่างแท้จริง
3. การกระทำ ต้องกระทำตามค่านิยมตามที่ได้ยึดถือ และกระทำเป็นประจำจนเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

ตามคุณลักษณะ 3 ขั้นตอน มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่นและนำมาเป็นแนวทางพัฒนาค่านิยมที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการ การกระทำ และผสมผสานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

สวาทซ์และบิลสกี (Schwartz & Bilsky, 1990 อ้างใน ธรรมรัตน์ คิ้วนคร, 2549) เสนอว่า การเกิดขึ้นของค่านิยม มีเหตุผลพื้นฐาน 3 ประการ อันเป็นความต้องการที่บุคคลและสังคมจะต้องให้การตอบสนอง เหตุผลพื้นฐานเหล่านี้ ได้แก่

1. ความต้องการของบุคคลในเชิงชีวภาพ
2. ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม
3. ความอยู่รอดและสวัสดิภาพของกลุ่ม

โดยอาศัยกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และการพัฒนาการทางความคิด บุคคลจะเรียนรู้ความต้องการเหล่านี้ ในฐานะเป้าหมายในระดับที่เขาารู้ตัว ค่านิยมจะมีการแบ่งปันร่วมกันโดยอาศัยการสื่อสารภายใต้วัฒนธรรมเดียวกัน และการให้ความสำคัญกับค่านิยมนั้นๆ โดยกลุ่มบุคคล

บลูม (Bloom, 1964) กล่าวถึงการเกิดค่านิยมว่า เกิดจากยอมรับของแต่ละบุคคลว่าสิ่งนั้นๆ มีคุณค่า ดึงมา สวมควรประพฤติปฏิบัติ เป็นการยอมรับด้วยตนเองไม่ใช่กระทำเพราะถูกบังคับ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การยอมรับในคุณค่า เป็นการยอมรับหลักการใดหลักการหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความรู้สึกของตนเองว่ามีเหตุผลเพียงพอที่จะยอมรับหรือเชื่อถือได้ เป็นความเชื่อในระดับที่บุคคลเปิดใจรับเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาพิจารณาประเมินคุณค่า ความเชื่อมั่นนี้ยังไม่คงทนถาวร อาจเปลี่ยนแปลงได้ หากมีการกระทำแบบเดียวกันตามความเชื่อที่มีอยู่ซ้ำบ่อยๆ ผู้อื่นก็สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีความเชื่อ แนวคิด ทศนคติหรือค่านิยมอย่างไร

2. ความพอใจในค่านิยม เป็นการยอมรับและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ตามความเชื่ออันลึกซึ้งที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งและยังแสดงให้เห็นว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติอย่างนั้น จึงทำให้เห็นค่านิยมนั้นเด่นชัดขึ้น

3. ความผูกพัน เป็นความเชื่อในระดับสูงซึ่งเชื่ออย่างปักใจโดยปราศจากข้อสงสัยใดๆทั้งสิ้น ความเชื่อนี้ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาตามที่ตั้งใจไว้ มีการกระทำต่างๆ เพื่อให้เกิดค่านิยมนั้นมากขึ้น มีการปกป้องเพื่อยืนยันยังค่านิยมนั้น และมีการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นมีค่านิยมในสิ่งเดียวกับที่ตนเองยึดถืออยู่

พนัส หันนาคินทร์ (2520) กล่าวถึงการเกิดค่านิยมในแต่ละบุคคลไว้ว่า

1. ประสบการณ์ที่ได้รับการตรวจสอบแล้วของเขาและเนื่องจากประสบการณ์ที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล จึงทำให้ค่านิยมของแต่ละบุคคลผิแผกแตกต่างกันออกไป

ถึงแม้ว่าเขาจะอยู่ในวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกันก็ตาม เมื่อประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีเพิ่มขึ้น ก็จะมีผลกระทบทำให้เขาเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงค่านิยมเดิมของเขานั้น

2. การคิดรอบคอบ การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนผลที่จะตามมาในชีวิต

สุนทรีย์ โคมิน และสนธิท สมักรการ (2522) กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากผลผลิตของ วัฒนธรรม สังคม สถาบัน รวมทั้งแรงผลักดันส่วนบุคคลที่ต่างมีอิทธิพลในการเสริมแต่งค่านิยม ขึ้นมาทั้งสิ้น

สาโรช บัวศรี (2526) อธิบายเกี่ยวกับการเกิดค่านิยม ว่าค่านิยมเกิดจากความจำเป็น หรือความต้องการ จึงจะได้ผลดี ถ้าเกิดมีความจำเป็นขึ้นแล้ว ในขั้นต่อไปก็จะทำให้เกิดความชอบ หรือความสนใจติดตามมา ความชอบนั้นก็ย่อมจะกระตุ้นให้มีความนิยมหรือเชื่อในคุณค่าของสิ่ง นั้นๆ คือกลายเป็นค่านิยมขึ้นมา ค่านิยมที่ก่อตัวอยู่ระยะเวลาหนึ่งที่นานพอควร ก็ย่อมจะกระตุ้นให้ เกิดสภาวะที่รุ่มร้อนในใจ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการ ซึ่งก็คือสภาวะที่เรียกว่า ทศนคติ เมื่อมีทศนคติ เกิดขึ้นแล้ว ก็ย่อมจะกระตุ้นให้ผู้เขียนลงมือกระทำการหรือปฏิบัติ การกระทำนี้ย่อมก่อให้เกิดการ เรียนรู้ขึ้นได้อย่างแน่นอน

สุนิสา แสงง้าว (2549) สรุปว่าค่านิยมเกิดจากการเลือกอย่างเสรีของบุคคล เห็นคุณค่า อย่างแท้จริง ด้วยการเปรียบเทียบและตัดสินใจ สามารถแสดงออกด้วยการกระทำ เพื่อชี้ให้เห็นว่า บุคคลนั้นยอมรับในค่านิยมนั้นและนำทางในการดำเนินชีวิตตามปกติของบุคคล

พรณี ชูชัย (2522, อ้างใน เทพฤทธิ์ วิชญศิริ, 2548) กล่าวว่า ค่านิยมเกิดจากการ เรียนรู้ มีลักษณะดังนี้

1. คนที่ได้รับการศึกษาอบรมมาตั้งแต่เด็ก เช่น การที่เด็กทำสิ่งอันดีงาม จะได้รับคำชมเชยหรือความชื่นชอบจากผู้ใหญ่ หรือการที่เด็กทำผิดจะถูกลงโทษหรือว่ากล่าว ตักเตือน

2. คนรับค่านิยมจากสังคมมาเป็นของตนเพื่อให้เกิดความสนใจว่าสังคม จะยอมรับ

ดังนั้น กระบวนการเกิดค่านิยมนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การเลือกอย่างอิสระ การ เลือกค่านิยมใดๆ จากตัวเลือกค่านิยมจำนวนหนึ่ง การเลือกภายหลังจากการพิจารณาด้วยความ รอบคอบถึงผลจากการเลือกที่จะแสดงค่านิยมใดๆ การยกย่องและการให้ความสำคัญ การให้การ ยืนยันและแสดงออกถึงการเลือกที่เด่นชัด และมีการแสดงออกค่านิยมนั้นอย่างซ้ำๆ และคงเส้นคงวา

สรุปได้ว่า ค่านิยม เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ประสบการณ์ ความต้องการ ความชอบ และความแตกต่างส่วนบุคคล ซึ่งได้รับมาจากครอบครัว วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม หลักศาสนา ทศนคติ สังคม สถาบันต่างๆ ที่มีอิทธิพลในสังคม ด้วยการยอมรับของบุคคล ซึ่งจะพิจารณาแล้วเห็น

ว่าดีงาม มีประโยชน์มีความเหมาะสมต่อบุคคลนั้นแล้วบุคคลนั้นนำความเชื่อที่ยอมรับนั้นมา ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาภายนอก

2.1.3 ลักษณะของค่านิยม

โรคิช (Rokeach, 1977) ได้อธิบายลักษณะธรรมชาติของค่านิยม ดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะคงที่และสม่ำเสมอ หมายถึงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย
2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบระดับความสำคัญ แต่ละบุคคลจะได้รับการเน้นถึงความสำคัญของค่านิยมแตกต่างกัน
3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ เชื่อว่าเป็นสิ่งที่สามารถทดสอบได้ เชื่อว่าสามารถประเมินได้ว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และมีทิศทางเป้าหมายของการกระทำที่ถูกตัดสินว่าเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่

สุนทร โคมิน และสนิท สัมกรการ (2522) ได้อธิบายลักษณะของค่านิยมไว้ดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะถาวร และต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. คนรู้จักเปรียบเทียบความสำคัญของค่านิยมต่างๆ จากการเรียนรู้และประสบการณ์
3. ค่านิยมมีลักษณะเน้น ความเชื่อชนิดพรรณากำหนด มีทิศทางและเป้าหมายโดยแบ่งถึงวิถีทางกับจุดหมายปลายทางของการปฏิบัติตามวิถีทาง

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2549) ได้อธิบายถึงระดับของค่านิยม แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal Values) เป็นค่านิยมเฉพาะตัวของบุคคล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ค่านิยมหลัก (Core Values) เป็นค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก มักได้มาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวและหลักศาสนา

1.2 ค่านิยมรอง (Peripheral Values) เป็นค่านิยมที่อาจไม่ใช่เรื่องสำคัญในชีวิตมากนัก อาจได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมและองค์กร

2. ค่านิยมของสังคม (Social Values) เป็นค่านิยมของคนในสังคม ที่มีความนิยมเหมือนกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. ค่านิยมขององค์กร (Organizational Values) โดยทั่วไปองค์กรทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กร เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กร

2.1.4 หน้าที่ของค่านิยม

ค่านิยมมีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเรื่องทัศนคติ (Attitudes) และแรงจูงใจ (Motivation) และค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล (Perceptions) ทำให้บุคคลรู้ว่าควรจะทำอะไรและไม่ควรจะทำอะไร ค่านิยมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคล ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ทัศนคติ และการรับรู้ของบุคคลที่จะประพฤติปฏิบัติต่างๆ ในสังคม ชุมชน หรือองค์กร

สำหรับเรื่องความสำคัญและหน้าที่ของค่านิยมนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไว้ดังนี้

روبบินส์ (Robbins, 2001) ได้อธิบายว่า ค่านิยมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สุนทรี โคมิน และสนธิ สมักรการ (2522) กล่าวว่าค่านิยมที่มีอยู่ในบุคคลนั้นทำหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์ (Criteria) หรือ มาตรฐาน (Standards) ที่ใช้นำพฤติกรรมการปฏิบัติในหลายทาง ได้แก่

1.1 ค่านิยมเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ตัดสิน ชื่นชม ยกย่อง หรือตำหนิ ตีเตียนตนเองหรือการกระทำของคนอื่น

1.2 ค่านิยมเป็นตัวช่วยกำหนดให้บุคคลเลือกอุดมการณ์ทางการเมืองบางอุดมการณ์มากกว่าอุดมการณ์อื่นๆ

1.3 ค่านิยมชักจูงให้บุคคลแสดงจุดยืนในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสังคมออกมาให้เห็นชัด

1.4 ค่านิยมเป็นจุดศูนย์กลางของการศึกษาเปรียบเทียบ คือใช้ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการเปรียบเทียบว่าบุคคลมีค่านิยม ความสามารถเท่ากับผู้อื่นมากน้อยแค่ไหน

1.5 ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานที่ช่วยการกระทำให้บุคคลประพฤติ และแสดงตัวต่อผู้อื่นตามที่ประพฤติเป็นปกติอยู่ทุกวัน

2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นที่รวมของเกณฑ์ หลักการต่างๆ ที่เรารู้มาเพื่อช่วยตัดสินใจเลือกและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของมนุษย์ โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก อารมณ์ พฤติกรรม ค่านิยม และวิถีปฏิบัติ

พัชรา เกาตระกูล (2544) ได้อธิบายว่าค่านิยมมีหน้าที่ ดังนี้

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของบุคคล
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ
3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือ ผลักดันของบุคคล

ค่านิยม มี 2 บทบาท คือ

1. เป็นมาตรฐานที่นำทาง หรือเป็นแนวทางให้บุคคลปฏิบัติ ประพฤติ ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี
2. ทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความตั้งใจ และสนใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด

การที่บุคคลมีค่านิยมมากหรือน้อย ถือได้ว่าเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก บุคคลที่มีค่านิยมแตกต่างกันน่าจะมีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน และเลือกทำงานที่มีลักษณะแตกต่างกันด้วยเพื่อตอบสนองค่านิยมและความพึงพอใจในองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งๆ บุคลากรของหน่วยงานย่อมจะมีค่านิยมต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน การศึกษาค่านิยมของบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล และเป็นประโยชน์ในการวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้าง หรือปลูกฝังค่านิยมที่ดีอันจะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540 อ้างใน พัทธรา เกาตระกูล, 2544)

วงศา เลหาสิริวงศ์ (2548) ได้อธิบายว่าค่านิยม เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีผลในการกำหนดการตัดสินใจและชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ค่านิยมมีบทบาทสำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นมาตรฐานที่ใช้เป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ทำหน้าที่กระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ และความตั้งใจ ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม

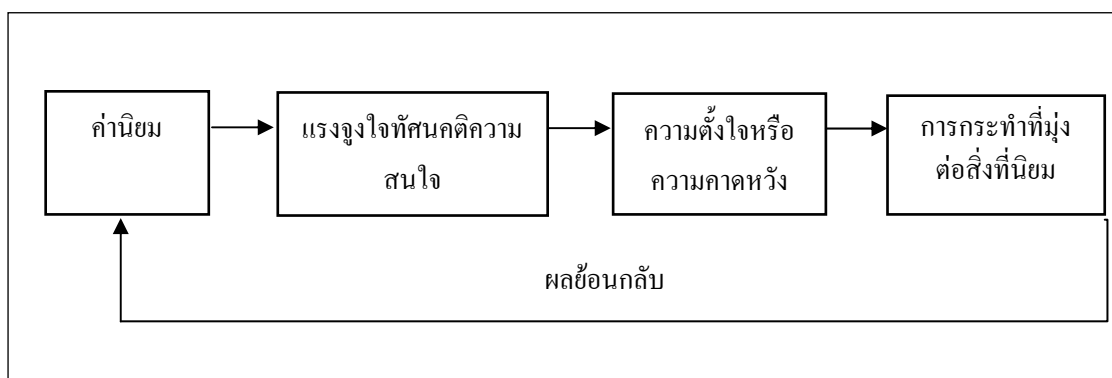
เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และอ้อมเดือน สดมณี (2529) ได้กล่าวว่า เมื่อค่านิยมมีความสำคัญต่อการชี้แนะในการดำเนินชีวิตของบุคคลและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล แล้วการเปลี่ยนแปลงในค่านิยมย่อมมีผลก่อให้เกิดสภาวะความไม่สมดุลย์ในสังคม ตามมาด้วยปัญหาพฤติกรรมของบุคคล

2.1.5 ความสำคัญของค่านิยม

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์(2545) ได้อธิบายความสำคัญของค่านิยม ค่านิยมมีความสำคัญต่อการศึกษาวุฒิศรกรรมองค์กร เพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจ ทักษะคิด การรับรู้ บุคลิกภาพ และการจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

วิเชียร วิทษุฒม (2547) ได้อธิบายถึงความสำคัญของค่านิยม ไว้ว่าค่านิยมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาวุฒิศรกรรมองค์กร เนื่องจาก ค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะคิดและแรงจูงใจ และค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้

โดยปกติค่านิยมจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านทักษะคิดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทของค่านิยมจะทำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนช่วยเสริมทักษะคิด ความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม ดังรูปภาพ



แผนภูมิที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของค่านิยมกับพฤติกรรม

ที่มา : ประสาร มาลากุล 2523.ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย.

บุคคลแต่ละคนจะมีค่านิยมของตนเอง ซึ่งอาจจะแตกต่างหรือคล้ายคลึงกับค่านิยมของผู้อื่นก็อาจมีความเป็นไปได้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ที่ทำให้ประสบการณ์ของแต่ละคนแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานซึ่งใช้เป็นกรอบกำหนดทางเลือกของบุคคลจากทางเลือกต่างๆ และจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการกระทำหรือการแสดงออกของแต่ละคน

สุพานี สฤณภูวนิช (2549) ได้อธิบายถึงความสำคัญของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมมีความสำคัญต่อบุคคล ดังนี้

1. ค่านิยมมีผลต่อความเชื่อของคน จึงมีผลต่อพฤติกรรม วิถีชีวิตของบุคคล และการใช้ชีวิตของคนในสังคมและองค์กรนั้นๆ
 2. ค่านิยมจะทำให้เรารู้ว่าควรทำอะไร หรือไม่ควรทำอะไรในสังคมและองค์กรนั้นๆ
 3. เนื่องจากค่านิยมเป็นความเชื่อของคน ค่านิยมจึงมีผลกระทบต่อทัศนคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และแรงจูงใจของคน จึงทำให้ค่านิยมมีผลกระทบต่อความเป็นจริง (Objectivity) และความเป็นเหตุเป็นผล (Rationality) ของบุคคล จึงอาจทำให้การรับรู้ไม่เป็นไปตามความเป็นจริง และตามเหตุผลที่แท้จริง แต่เป็นไปตามค่านิยมของบุคคลหรือสังคมนั้นๆ
- ค่านิยมมีความสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานของความคิดความเชื่อ การรับรู้ และการตัดสินใจของคน ค่านิยมจะเกิดขึ้นจากการซึมซับมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว โรงเรียน และสังคมแวดล้อม ทำให้เกิดค่านิยมซึ่งจะมีทั้งในระดับบุคคล องค์กรและระดับสังคม

ธรรมรัตน์ ค้วนนคร (2549) ได้กล่าวว่า ค่านิยมมีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร เพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ทำให้บุคคลรู้ว่าควรจะทำอะไร และไม่ควรทำอะไร จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคล ก่อให้เกิดทัศนคติ การรับรู้ และแรงจูงใจของบุคคลที่จะประพฤติปฏิบัติต่างๆในสังคม ชุมชน และองค์กร

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้อธิบายความสำคัญของค่านิยม (Importance of values) ค่านิยมมีความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมองค์กร เพราะค่านิยมเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจ ทัศนคติ การรับรู้ และการเคลื่อนไหวในองค์กร ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม

2.1.6 แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

มีงานศึกษาและวิจัยหลายฉบับที่ได้อธิบายความหมายและแนวคิดของค่านิยมในการทำงานไว้ดังนี้

กรีนเบิร์ก (Ginzberg, 1966) อธิบายว่าค่านิยมในการทำงาน หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลในการเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความพอใจของตนเอง ค่านิยมในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับวิธีการทำงาน และ ผลของงาน

ซูเปอร์ (Super, 1970) กล่าวว่าค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่า มีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา เกี่ยวข้องกับความสนใจและความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลแสวงหาจากงานที่เขาทำ สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือให้ความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน

วอลแลค (Wollack, 1971) กล่าวว่าค่านิยมในการทำงาน หมายถึง เจตคติต่อการทำงาน ซึ่งเจตคตินี้อ้างอิงมาจากเจตคติทั่วไปที่มีความหมายต่อบุคคล เป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้น ค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไปและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

อิงแลนด์ (England, 1975) อธิบายถึงค่านิยมในการทำงานว่าเป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญ ซึ่งค่านิยมในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของปฏิบัติงาน และครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่างๆในองค์กรอีกด้วย

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530) ได้อธิบายความหมายค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีความสำคัญในการทำงานของเขา สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นความรู้สึกพอใจ อันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งที่เรายึดถือแต่ละอย่างนี้มีความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไป บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อคนบางคน แต่บางอย่างอาจมีความสำคัญมากต่อคนอื่น ๆ

สุนทรี โคมิน และสนิท สมักรการ (2522) กล่าวถึงค่านิยมในการทำงานว่า เป็นสิ่งจูงใจหลายๆด้านที่มีอำนาจทางตรงและสนับสนุนพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ซึ่งค่านิยมในการทำงานครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่างๆ ในองค์กรอีกด้วย

วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล เพราะค่านิยมในการทำงานมีบทบาทสำคัญใช้เป็นเกณฑ์หรือสิ่งที่บุคคลพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นับตั้งแต่การเลือกงานหรือเลือกอาชีพและเมื่อเข้าทำงานนั้นๆ แล้วค่านิยมในการทำงานยังมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เพราะบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานตามความเชื่อที่บุคคลถือว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อเขา นอกจากนี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปกำหนดสิ่งจูงใจในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ดำรง พานทอง (2543) ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานที่ใช้พิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งในการเลือกอาชีพและการเลือกองค์กรเมื่อเข้าทำงาน รวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วย ค่านิยมในการทำงาน

เป็นสิ่งที่นำไปสู่พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ที่องค์กรปรารถนา เป็นความมุ่งมั่นในการทำงาน เต็มใจและปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมลรัตน์ สมบูรณ์ชนผล (2546) ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคคล ส่งผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ตั้งแต่การเลือกงาน ไปถึงรูปแบบการทำงาน ทั้งนี้ เพราะ บุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมตามความเชื่อหรือเจตคติที่บุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีค่าต่อตนเอง และส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานด้วย

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่พนักงานเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเข เป็นวิถีทางที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

ภัทรวธ สติธิตาตร์ (2547) ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานด้วย

สุนิสา แสงง้าว (2549) ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่ามีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลและเป็นความพึงพอใจที่ได้จากงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานการแสดงออกของบุคคล รวมทั้งสิ่งที่จะนำมาสนใจให้เกิดความพึงพอใจตามสิ่งที่ปรารถนาในการทำงาน ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งที่ได้รับจากสิ่งคาดหวังและให้ความสำคัญในงานนั้นกับผลตอบแทนที่ได้กลับมาของแต่ละบุคคล

ธรรมรัตน์ ค้วงนคร (2549) ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และใช้พิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเลือกงานหรืออาชีพ อีกทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่างๆในองค์กรด้วย

จารุมา ชูช่วง (2550) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่ยึดถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือเหมาะสมเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และใช้พิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการเลือกงานหรืออาชีพ อีกทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และครอบคลุมไปถึงสิ่งจูงใจต่างๆในองค์กรด้วย

วัชรพล ศุภจักรวัฒนา (2550) ค่านิยมในการทำงาน ถือเป็นประเภทหนึ่งของค่านิยมที่มีความสำคัญต่อบุคคล เพราะค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรและสังคม ตามค่านิยมที่ตนมีอยู่เพื่อให้สังคมเกิดการยอมรับและตนเองเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

วิษุตา ลดาวัลย์ (2551) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือและปฏิบัติสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคคลในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ค่านิยมในการทำงานมีความสำคัญมากในองค์กรเพราะค่านิยมถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร ในองค์กรในการกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกและเป็นบรรทัดฐานในการนำมาตัดสินใจของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น องค์กรควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมในการทำงานที่ดีร่วมกัน เพื่อร่วมกันผลักดันองค์กรให้เกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าต่อไป

มนัชา จันทเขต (2551) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อ งาน ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล เพราะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความคาดหวังและความพึงพอใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานเป็นตัวกำหนดการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานด้วย

สุจิตรา ดิษธรรม (2551) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่า มีความสำคัญต่อการทำงานและมีประโยชน์ต่อสังคม เป็นสิ่งที่มีค่า ที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อบ่มเพาะไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

นาฏลดดา ก่อเกิด (2551) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรยึดถือเกี่ยวกับผลลัพธ์และพฤติกรรมในที่ทำงาน ค่านิยมในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ทั่วไป เป็นความรู้สึกและความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างยาวนานของบุคคลที่มีมาจากระบบการปฏิบัติงาน ค่านิยมในการทำงานสะท้อนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่บุคคลกำลังพยายามทำให้สำเร็จในการทำงาน เช่น บางคนคาดหวังจะเรียนรู้งานใหม่ๆ อาจจะมีความสุขในการทำงานที่ไม่ได้ทำอะไรมากมาย และการที่บุคคลไม่มีความสุขอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานหรือคุณภาพในการทำงาน จนอาจทำให้ระบบการจัดการคุณภาพล้มเหลว และอาจสูญเสียบุคลากรนั้นไป

ณัฐิกา บุรณกุล (2552) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่จะแสวงหาจากงานที่ทำ ใช้เป็น

เกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน

สินินาถ สันตติโนทัย (2553) ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีบทบาทที่สำคัญใช้เป็นเกณฑ์หรือเป็นสิ่งที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้น ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเลือกงานหรืออาชีพ และการเลือกองค์กรที่จะทำงาน ค่าความเชื่อเหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานหรือการทำงาน

2.1.7 การวัดค่านิยมในการทำงาน

ซูเปอร์เปอร์ (Super, 1970) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work Values Inventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้าน คือ

1. ด้านการบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ค่านิยมในการทำงานด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

2. ด้านความสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงามและเพิ่มความงดงามให้แก่โลก ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นบุคคลที่มีความสนใจทางด้านศิลปะ และวิทยาศาสตร์ และจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึคนึกคิดของตนเอง

4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการ และเหตุผลของการทำงานต่างๆ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนวัตกรรมให้เป็นรูปธรรมได้

5. ด้านความสำเร็จ (Achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

6. ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลนั้นมีความมีอิสระในการทำงานตามที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

7. ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น

8. ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผน และจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ ค่านิยมนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจ หรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับงานหลายๆอาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้ที่เพียงพอกับความต้องการของตนเอง

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย และเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกปลดออกหรือไม่มีงานทำ

11. ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นมีความสุข สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมนี้เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัด หรือ เย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อมๆ กับสนใจในการทำงาน

12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisor Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่ยุติธรรม มีเหตุผล ให้คำปรึกษาและเป็นที่ยอมรับ

13. ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

14. ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการ หรืออยากจะเป็นนอกเหนือจากการทำงาน

15. ด้านความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลายๆด้าน ในขณะที่เดียวกันงานที่ทำได้ไม่ต้องไม่ซ้ำซากจำเจ ค่านิยมในการทำงานในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

วอลแลค (Wollack, 1971) สร้างแบบเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value - SWV) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic Work Values) ได้แก่

1.1 ความภาคภูมิใจในงาน (Pride in Work) เป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่ได้รับจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

1.2 ความสนใจเกี่ยวกับงาน (Job Involvement) เป็นความสนใจอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมของบริษัท เพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสนใจในธุรกิจของบริษัท มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน

1.3 ความพอใจในกิจกรรม (Activity Preference) เป็นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลพอใจที่จะคงการทำงาน มีความกระตือรือร้นในงาน

1.4 ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Upward Striving) เป็นความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic Work Values) ได้แก่

2.1 ค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทน (Attitude Toward Earning) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งหารายได้จากการทำงาน

2.2 ค่านิยมด้านสถานภาพทางสังคมของงาน (Social Status) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งเน้นความโดดเด่นของตำแหน่งที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน คนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ฮอฟสตีค (Hofstede, 1980) ศึกษาค่านิยมของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม โดยเก็บข้อมูล 2 ช่วงคือ ในปี ค.ศ.1968 และ 1972 แล้วจึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factors Analysis) ผลการศึกษาพบว่ามีค่านิยมที่เด่นชัด 4 ด้าน แล้วนำมาสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Hofstede's Value Survey Module) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism) โดยพิจารณาในเรื่องการทำงานอย่างมีอิสระ หรือการทำงานเป็นทีม ร่วมกันตัดสินใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. การใช้อำนาจ (Power Distance) โดยพิจารณาถึงความแตกต่างในเรื่องการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความต้องการชื่อเสียง และสถานภาพทางสังคม ตลอดจนสถานภาพทางเศรษฐกิจ

3. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นความต้องการงานที่มั่นคงและปลอดภัย

4. ลักษณะของความเป็นเพศชาย (Masculinity) โดยพิจารณาด้านการทำงานแบบเป็นผู้นำ กระตือรือร้น เน้นการแข่งขันสูง หรือเป็นการทำงานแบบผู้ตาม ชอบปฏิบัติตามคำสั่ง

โกเมซ เมเจีย (Gomez-Mejia, 1986) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic Work) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่บุคคลให้กับลักษณะของงานโดยตรง เกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำงานสำเร็จ ได้แก่

1.1 ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน คือ การที่มีโอกาสในการรับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีความอิสระในงาน

1.2 ความรู้สึกแห่งความสำเร็จ คือ การที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ

1.3 ความท้าทายของงาน คือ งานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง งานมีความยาก และมีความหลากหลาย ทำให้บุคคลต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

2. ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic Work) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความปรารถนาในสิ่งที่บุคคลให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย

2.2 โครงสร้างขององค์กร คือ การที่องค์กรมีชื่อเสียง มีนโยบายที่ชัดเจน และมีโครงสร้างที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

2.3 บรรยากาศในการทำงาน คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2.4 ผลตอบแทน คือ ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับ ในรูปแบบ เงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพการงาน

จอร์จ และ โจนส์ (George & Jones, 1996) ได้แบ่งประเภทของค่านิยมในการทำงานเป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมภายใน (Intrinsic Work Values) คือ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 7 ประการ ได้แก่

1.1 งานที่น่าสนใจ (Interesting Work) หมายถึง งานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ซึ่งความน่าสนใจของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลอย่างมาก

1.2 งานที่ท้าทาย (Challenging Work) หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในระดับสูงในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในกระบวนการสร้างความเจริญงอกงาม จำเป็นจะต้องมีความท้าทายของงานอยู่เสมอ จะทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจและสนใจในการทำงาน

1.3 เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning New Things) หมายถึง การได้เรียนรู้ ทักษะ ความรู้ ความสามารถใหม่ๆ การฝึกอบรมสิ่งต่างๆ จากงานที่ทำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองความต้องการด้านความเจริญงอกงาม ดังนั้น งานที่ให้โอกาสแก่บุคคลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ จะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้

1.4 สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (Making Important Contributions) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ซึ่งการได้มีโอกาสให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการบริการแก่ผู้อื่น การได้มีส่วนรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น เหล่านี้เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งของความรู้สึกแห่งความสำเร็จ (Strauss & Sayles, 1980)

1.5 พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ (Reaching Full Potential at Work) คือ ความต้องการที่จะมีความเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถด้านวิชาชีพและประสบการณ์ มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการฝึกอบรม ศึกษาคุณงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน และเครื่องมือต่างๆ ล้วนเป็นการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงานทั้งสิ้น (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540 อ้างใน พัชรา เกาตระภูด, 2544)

1.6 มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ (Responsibility and Autonomy) การมีหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด บุคคลจำนวนมากต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน การให้อำนาจและมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540 อ้างใน พัชรา เกาตระกูล, 2544)

1.7 ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Being Creative) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานด้านการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ การมีส่วนร่วมในการกำหนดออกแบบงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อาจเรียกได้ว่า การมีโอกาใช้ความคิดสร้างสรรค์นั้น ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540 อ้างใน พัชรา เกาตระกูล, 2544)

2. ค่านิยมภายนอก (Extrinsic Work Values) ประกอบด้วย ผลลัพธ์ของงาน 7 ประการได้แก่

2.1 เงินเดือนสูง (High Pay) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งเพราะสามารถตอบสนองความต้องการได้หลายด้าน ทั้งความต้องการระดับล่าง เช่น ที่อยู่อาศัย อาหารและความต้องการระดับสูง เช่น ความสำเร็จ อำนาจ การยอมรับนับถือ เป็นต้น เงินเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลมาก แต่ในบางสถานการณ์ เงินหรือรางวัลที่เกี่ยวกับเงินไม่ใช่สิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540 อ้างใน พัชรา เกาตระกูล, 2544)

2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job Security) หมายถึงความสามารถขององค์กรในการจ้างงานแก่บุคคลได้ในระยะเวลานาน ความมั่นคงของงาน หรือความยั่งยืนของสถาบัน ตลอดจนการได้รับการเอาใจใส่และปกป้องจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยทางองค์กรที่สนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล

2.3 สวัสดิการดี (Job Benefits) หมายถึง กิจกรรมหรือบริการใดๆ ที่นายจ้างหรือฝ่ายสวัสดิการจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัย ความอยู่ดีกินดี ความผาสุก มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล หรือสวัสดิการของสังคมเพื่อประโยชน์ทางจิตใจ การเพิ่มพูนความรู้ ความสนุกสนานรื่นเริง และสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงาน เช่น เงินโบนัส การให้ผลตอบแทนนอกเหนือจากงาน เป็นต้น

2.4 มีสังคมกว้างขวางขึ้น (Status in Wider Community) และมีการติดต่อในสังคม (Social Contacts) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร หรือ การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานของบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นกับวิธีการที่บุคคลแสดงบทบาทในสังคมการทำงานด้วย

2.5 มีการติดต่อทางสังคม (Social Contact) มนุษย์ย่อมมีความต้องการทางสังคม เช่น มิตรภาพและมีความสุขเมื่อถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียวนานเกินไป

2.6 มีเวลาให้ครอบครัว (Time for Family) หมายถึง การมีเวลาว่างในการทำกิจกรรม การดูแลครอบครัว หรือการใช้เวลาว่างจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน เพราะงานสามารถส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวได้

2.7 มีเวลาทำงานอดิเรก (Time for Hobbies) หมายถึง การมีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน ซึ่งเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาลักษณะและประเภทของค่านิยมในการทำงาน ตามแนวคิดของ George & Jones (1996) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงานมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างกว้างขวาง

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ขององค์กรรวมถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออกได้ 3 รูปแบบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เมาว์เดย์และคณะ (Mowday et al., 1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลแต่ละคนเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ เป็นอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจในการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กร และมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ดำรง พานทอง (2543) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรม ของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง นั้นจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึก นึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีขององค์กรและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันองค์กร เป็นความรู้สึกที่ บุคคล มีต่อองค์กรและยึดเหนี่ยวให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเกิดจากความรู้สึก ในด้านความพึงพอใจ ความรับผิดชอบและความถูกต้องทางด้านศีลธรรม หรือความรู้สึกที่เกิดจาก การคำนึงผลประโยชน์และผลเสียส่วนตนก็ตาม

นภาพร ศิริพรกิตติ (2554) สรุปความหมายของ ความผูกพันองค์กร ได้ว่า เป็น ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามทั้งกายและใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่ บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มี ความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ ความเต็มใจจะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตน

2. ความเกี่ยวพันต่อองค์กร (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เมาว์เคย์และคณะ (Mowday et al., 1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือเมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดที่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าหากละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและทางใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของตนเอง ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกกับองค์กร

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนการมีค่านิยมที่กลมกลืนไปสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร

2. ความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาควิชาใจในความเป็นสมาชิก และถึงจะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานใหม่

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจำค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมี ความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

นอกจากนี้ อัลเลนและเมเยอร์ได้กล่าวเสริมว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง หมายถึง เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (Want to) ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง หมายถึง เขาจำเป็นต้องอยู่ (Need to) เพราะไม่อย่างสูญเสียบางสิ่งที่ดีจนเกินไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่าเขาคิดว่าเขาสมควรที่จะอยู่ (Ought to) เพื่อความถูกต้องทางสังคม

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior-OCB) พบว่ามีผู้ศึกษา และให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไว้ดังนี้

คาซ และคาน (Katz and Kahn, 1978 อ้างใน Organ & Bateman, 1991) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และความเป็นมิตร พบในการทำงานในที่ต่างๆ ซึ่งไม่ได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เพื่อให้ระบบต่างๆ ในองค์กรจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยความราบรื่น

บริฟ และ โมโตวิดโล (Brief and Motowidlo, 1986 อ้างใน Organ, 1987) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวก จะทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกในทางที่ดี และคงไว้ซึ่งความรู้สึกที่ดี ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน

ออร์แกน (Organ, 1987) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนหรือส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเองมีอิสระในการกระทำ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

ออร์แกนและเบทแมน (Organ & Bateman, 1991) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่กระทำเป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ซึ่งพนักงานแสดงออกมาทั้งในแง่ของคำนิยม หรือความพึงพอใจแต่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและไม่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตาม

พอซดาคอฟและแมคเคนซี (Posdakoff & Mackenzie, 1994) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติประจำ ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้นจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จอห์น (John, 1996) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในพรรณานำที่งาน และเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจ ไม่มีการออกคำสั่ง เป็น

พฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิภาพและ ไม่เกี่ยวข้องกับการจ่ายผลตอบแทนหรือรางวัลตามระบบการประเมินผลขององค์กร

นิวสตรอมและเดวิส (Newstrom & Davis, 1997) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดผลดีต่อองค์กร ทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สเนคและดัมเบอร์ (Schnake & Dumber, 1997) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg & Baron, 2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ การกระทำโดยพนักงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างดี เป็นพฤติกรรมที่สมัครใจทำด้วยตนเอง ไม่มีใครบังคับ และไม่จำเป็นต้องตอบแทนการทำงาน โดยการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

روبบินส์ (Robbins, 2001) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ตัดสินใจทำด้วยตนเอง ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการของพนักงาน แต่มีส่วนส่งเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2002) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่พนักงานสมัครใจปฏิบัติเอง เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น พฤติกรรมนี้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนั้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วย

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดจากความสมัครใจในการปฏิบัติของพนักงานเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์ให้ปฏิบัติตาม และไม่เกี่ยวข้องกับการตอบแทนอย่างเป็นทางการขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สญาญ ชีระวิชิตระกุล (2547) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรกำหนดไว้ สนับสนุนต่อการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

อทิกร แก้วมา (2550) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น พฤติกรรมส่วนบุคคลที่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ และไม่ได้มีผลโดยตรงกับระบบการให้ผลตอบแทนขององค์กรอย่างเป็นทางการ แต่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร โดยที่พฤติกรรมนั้นอาจเกิดจากความเต็มใจที่จะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้

วิชชุดา ลดาวัลย์ (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกโดยที่องค์กรไม่ได้มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและมีส่วนช่วยส่งเสริมสนับสนุนประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป

มนัชา จันทเขต (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเอง โดยองค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

สายฝน กล้าเดินคง (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ลักษณะพฤติกรรมหรือลักษณะการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทกำลังความสามารถและความพยายาม ที่ได้คำนึงว่าสิ่งนั้นเป็นหน้าที่ของตน แต่ยินดีช่วยเหลือทุกสิ่งทีเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานของตนอย่างเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ หากเพียงต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรือง

จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวกที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของบุคลากรที่ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากระบบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

มาร์ณชศิริ ลิมากรณัณชัย (2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ ให้เป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติ พนักงาน

จึงไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่กำหนดไว้ตามระบบ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติด้วยตนเองด้วยความเต็มใจ ไม่ได้หวังผลตอบแทน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

ณัฐจิรา บุรณกุล (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจด้วยตนเอง องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ แต่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษ

ชุติมา มาลัย (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ลักษณะการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร กระทำด้วยความเต็มใจของตนเอง ไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์กำหนดให้ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

อัญชลี สุภวิทยานันท์ (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่กระทำแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพฤติกรรมนี้เกิดจากความสมัครใจและเต็มใจของพนักงานเอง ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ที่พนักงานต้องปฏิบัติ

อำภรณ์ ชมเชี่ยวชาญ (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมทางสังคมในทางบวกที่เกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติ เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่หวังผลตอบแทนจากพฤติกรรมนั้น

นิติ ยอดดำเนิน (2552) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมของพนักงานซึ่งสนับสนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการพัฒนาคุณภาพ โดยเกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ต้องปฏิบัติ

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กรโดยมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (อาภาภรณ์ พัทธกัณฑ์, 2546)

1. ด้านผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ทำงานตรงเวลา ทำให้ผลงานสำเร็จทั้งในด้านของปริมาณงานและคุณภาพของงาน

2. ด้านความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรจะแบ่งปันข้อมูล อุปกรณ์ แหล่งทรัพยากรอื่นๆ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีงานล้นมือ ช่วยฝึกฝนหรือสอนงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานใหม่ ตอบสนองต่อความขัดแย้งได้อย่างละมุนละม่อมรวมถึงการแสดงออกถึงความชื่นชมภายในกลุ่มการทำงานของตนต่อคนภายนอก

3. ด้านความเป็นพลเมืองดี เป็นการดึงศักยภาพที่ซ่อนเร้นของบุคลากรที่องค์กรตระหนักถึงความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นความร่วมมือภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุมโดยไม่ต้องร้องขอ ร่วมให้ข้อมูลคำแนะนำหรือร่วมตัดสินใจในเวลาที่ถูกต้องเหมาะสม รับฟังทราสนะหรือข้อคิดเห็นจากบุคคลอื่น สามารถโต้แย้งได้อย่างมีเหตุผลเมื่อนำเสนอสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือขัดแย้ง

2.3.3 การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่ตนกำลังเผชิญอยู่การทำงานก็ถือเป็นสถานการณ์หนึ่งที่บุคคลจะต้องพบเจอ พฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้และการได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลซึ่งส่งผลให้การแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์เดียวกันอาจมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน พฤติกรรมที่บุคคลเหล่านั้นแสดงออกมาอาจจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์กร นั่นคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งการกำเนิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเกิดขึ้นได้จาก 2 ทางคือ (สุพานิ สฤษฏ์วานิช, 2549)

1. การที่บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมจากองค์กร คือ ได้รับค่าตอบแทนผลประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ อย่างน่าพอใจ

2. คนเหล่านี้เป็นคนดี มีคุณธรรม และสำนึกของความรับผิดชอบต่อองค์กรและต่อสังคมส่วนรวม จึงทำให้มีจิตสำนึกที่ถูกต้องเหมาะสม และมีการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2.3.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมิธ ออร์แกนและเนียร์ (Smith, Organ & Near, 1983 อ้างใน Organ et al, 2006) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กร เช่น ปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถทำงานสมัครใจช่วยเหลืองานโดยไม่ได้รับขอ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ช่วยปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่

2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Generalized Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสำนึกในหน้าที่ เช่น ไม่ทำเวลาให้สูญเปล่าในเวลางาน การตรงต่อเวลา เอาใจใส่ต่องาน เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สร้างชื่อเสียงให้องค์กร เป็นต้น

ออร์แกน (Organ, 1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานเมื่อเขามีปัญหาหรือเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานของตนเองได้ ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ การช่วยเหลือแบ่งเบางานของผู้อื่นถึงแม้จะไม่ใช่งานของตนเอง เป็นต้น

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่อาจมาจากการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจ ของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น ความสุภาพอ่อนน้อมในการทำงาน การเคารพสิทธิและความต้องการของบุคคลอื่น การปรึกษาหารือกับบุคคลอื่นก่อนที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆในการทำงาน การแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน เป็นต้น

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นของบุคคลต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความผิดหวัง ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยความเต็มใจเนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เช่น การที่บุคคลอดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะไม่พอใจก็ตาม

หรืออดทนต่อการแสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยาม หลีกเลี่ยงการบ่น รวมทั้งการ หลีกเลี่ยงการร้องเรียนต่อผู้บริหารในเรื่องเล็กน้อยๆ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมของ บุคคลที่แสดงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆไปภายในองค์กร เพื่อที่จะช่วยเหลือและปรับปรุงองค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าร่วมประชุม การร่วมลงมติต่างๆ การเก็บความลับขององค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบพัฒนา องค์กร และการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กรเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานหรือกระบวนการทำงาน เป็นต้น

5. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ทั้ง ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา การรักษาความสะอาดเรียบร้อย ไม่ โทรศัพท์ส่วนตัวในเวลาทำงาน ไม่หายไปจากโต๊ะทำงานในเวลางาน การดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ขององค์กรไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งบุคคลที่มีสำนึกในหน้าที่จะ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

สเนค (Schnake, 1991 อ้างใน Spector, 1996) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ได้แก่

1. เป็นคนที่ตรงต่อเวลา
2. ให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น
3. ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเองโดยตรงด้วยความสมัครใจ
4. สามารถให้คำแนะนำ เสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงงานได้
5. รู้จักบริหารเวลา ไม่ปล่อยเวลาในการทำงานให้เปล่าประโยชน์

วิลเลียม (Williams, 1988 อ้างใน Bolon, 1997) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals -OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็น ประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เช่น ช่วยเหลือให้คำแนะนำพนักงานใหม่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาทำงานได้ เป็นต้น

2. พฤติกรรม การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization -OCBO) เป็นพฤติกรรมที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

ออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ & Konovsky, 1989 อ้างใน Spector, 1996) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบดังนี้คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน หรือเพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ

2. พฤติกรรมด้านการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการกระทำในสิ่งที่จำเป็น และปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา การไม่ทำให้เวลาในการทำงานสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น

ดีน และคณะ (Dyne et al., 1991 อ้างใน สิริกาญญวรรณ ศรีเกษม, 2551) ได้จำแนกองค์ประกอบพฤติกรรมและการผูกพันแบบแผนการทำงานขององค์กร เป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. พฤติกรรมการเชื่อฟังต่อองค์กร (Organizational Obedience) เป็นการเคารพกฎระเบียบแบบแผนระบบการทำงานขององค์กร ปฏิบัติตามข้อบังคับ มีความรับผิดชอบ

2. พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร สนับสนุนค่านิยมองค์กรให้เป็นรูปธรรม บุคลากรมีความภักดีจะปกป้องและมีความพยายามทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้

3. พฤติกรรมมีส่วนร่วมต่อองค์กร (Organizational Participation) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มีความรับผิดชอบในงาน สนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล คอยติดตามข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่อาจเกิดกับองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกองค์กรด้วยกัน รวมถึงกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเช่นกัน

พอสดาคอฟและแมคเคนซี (Posdakoff & Mackenzie, 1994 อ้างใน สิริกาญญวรรณ ศรีเกษม, 2551) กล่าวถึง พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงนำพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือ (Helping) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในงาน เข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำหรือฝึกงานแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง พยายามป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เอาใจใส่ในงานขององค์กร ให้การสนับสนุน สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงาน สนใจเข้าร่วมประชุม

3. การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่บ่น หรือร้องเรียนที่ไม่สำคัญ ค้นหาข้อดีของเพื่อนร่วมงาน มองข้ามข้อบกพร่องของเพื่อนร่วมงาน ไม่คอยจับผิดเพื่อนร่วมงาน

จอห์น (John, 1996) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) คือ พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เมื่อบุคคลนั้นเกิดปัญหา

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ไม่ใช่ทรัพยากรขององค์กรไปโดยเปล่าประโยชน์

3. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา (Good Sport) คือ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกับตนเองภายในองค์กรได้

บอร์แมนและมอโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1997 อ้างใน สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม, 2551) กล่าวถึง องค์ประกอบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร 5 ด้าน คือ

1. การให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับผู้อื่น (Helping and Cooperating with Others) ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมถึงการกระทำที่กระทบถึงผู้อื่น

2. สนับสนุนและปกป้ององค์กร (Endorsing, Supporting and Defending Organization Objectives) ได้แก่ พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่เคียงข้างองค์กรแม้องค์กรจะประสบปัญหา คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นหลัก เป็นตัวแทนขององค์กรด้วยความเต็มใจ

3. เคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติขององค์กร (Following Organizational Rules and Procedures) ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายขององค์กร ข้อกำหนด และเคารพค่านิยมขององค์กร

4. ความศรัทธาและความพยายาม (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) ได้แก่ การมีความพยายามในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไม่ว่าจะต้องพบอุปสรรคหรือปัญหาต่างๆ

5. อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวกับงาน (Volunteering to Carry out Task Activity) ได้แก่ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ริเริ่มและรับผิดชอบแม้เป็นกิจกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่

กรีนเบิร์ก (Greenberg, 2002) ได้เสนอเทคนิคเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ ดังนี้

1. พยายามช่วยเหลือผู้อื่น (Go Out of Your way to Help Others) ถ้าคุณรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นในวันหน้าคุณก็จะได้รับความช่วยเหลือจากเขา ถ้าทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกันพฤติกรรมนี้จะกลายเป็นบรรทัดฐานที่ดีขององค์กร

2. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี (Be an Example of Conscientiousness) พนักงานจะยึดพฤติกรรมที่ดีของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่าง เช่น มาทำงานตรงเวลา ไม่โทรศัพท์ส่วนตัวในเวลางาน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ถึงแม้ว่าไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างน้อยที่สุดผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะให้ความเชื่อถือและไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดี

3. อาสาทำงานด้วยความสนุกสนาน (Make Voluntary Functions Fun) เป็นเรื่องปกติที่พนักงานจะรู้สึกไม่อยากเข้าร่วมประชุม หรือร่วมกิจกรรม หรือปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ถ้าทำไปแล้วไม่มีความสุข หรือสนุกสนานกับสิ่งที่ทำ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรก็ต่อเมื่อเขาเห็นว่าองค์กรแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เขานั้นคุ้มค่า และสนองตอบสิ่งที่เขาพึงปรารถนาได้

4. พฤติกรรมที่แสดงความอ่อนน้อมและมีความอดทนอดกลั้น (Demonstrate Courtesy and Good Sportsmanship) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังให้อดทนและอึดสู้ ไม่แสดงพฤติกรรมก้าวร้าวออกมา เพราะจะทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อทั้งตัวคุณต่อสมาชิกคนอื่นๆ และต่อองค์กรด้วย

พอสดาคอฟและคณะ (Posdakoff et al, 2002 อ้างใน สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม, 2551) ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็น 7 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าที่จะเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการกระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน การสนับสนุนในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และการพัฒนาวิชาชีพซึ่งแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ

2. พฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการเคารพกฎระเบียบขององค์กร ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดโดยไม่ต้องมีการควบคุม

3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportmanship) เป็นพฤติกรรมที่ไม่เรียกร้องหรือบ่นในสิ่งที่ไม่สำคัญ อดทนอดกลั้นต่อปัญหาหรือความลำบากในการทำงาน ความกดดันและความเครียดต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ค้นหาข้อดีของเพื่อนร่วมงานและมองข้ามบกพร่อง มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ให้การยอมรับความคิดเห็นและความคิดของสมาชิกในกลุ่ม

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีความสนใจ แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การอภิปรายที่เกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ตอบสนองและสนับสนุนนโยบายขององค์กร ทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่น

6. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน พยายามเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แล้วนำพัฒนาองค์กร

7. พฤติกรรมการริเริ่มสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเสนอข้อคิดเห็นที่เหมาะสมในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ การออกแบบนวัตกรรมในการพัฒนางานหรือผลงานขององค์กร การมีความกระตือรือร้นและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

เมื่อพิจารณาแนวทางของการศึกษาต่างๆ ที่ผ่านมา ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันในแนวคิดของการแยกโครงสร้างของพฤติกรรม แต่มิติของพฤติกรรมที่จำแนกออกมาในแต่ละแนวทางกลับพบว่ามี ความคล้ายคลึงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมตามแนวความคิดของ ออร์แกน (Organ, 1987) เพราะมีการแยกองค์ประกอบแต่ละด้านได้ชัดเจน และมีองค์ประกอบครอบคลุมในทุกๆ ด้านที่องค์กรต้องการให้มีกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร มาใช้ในการศึกษาและสร้างเครื่องมือวัด

2.3.5 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Consequences of Organizational Citizenship Behavior)

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยศึกษาผลลัพธ์หลัก 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ & Ryan ,1995) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติ (Podsakoff, Ahearne & MacKenzie ,1997) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake & Dumler (1997) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า

สรุปได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคล คือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิผลองค์กร Podsakoff, Ahearne & Mackenzie (1997) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรง ในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

2.1 เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัดมีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน

2.3.1 มีการช่วยเหลือการทำงาน ของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

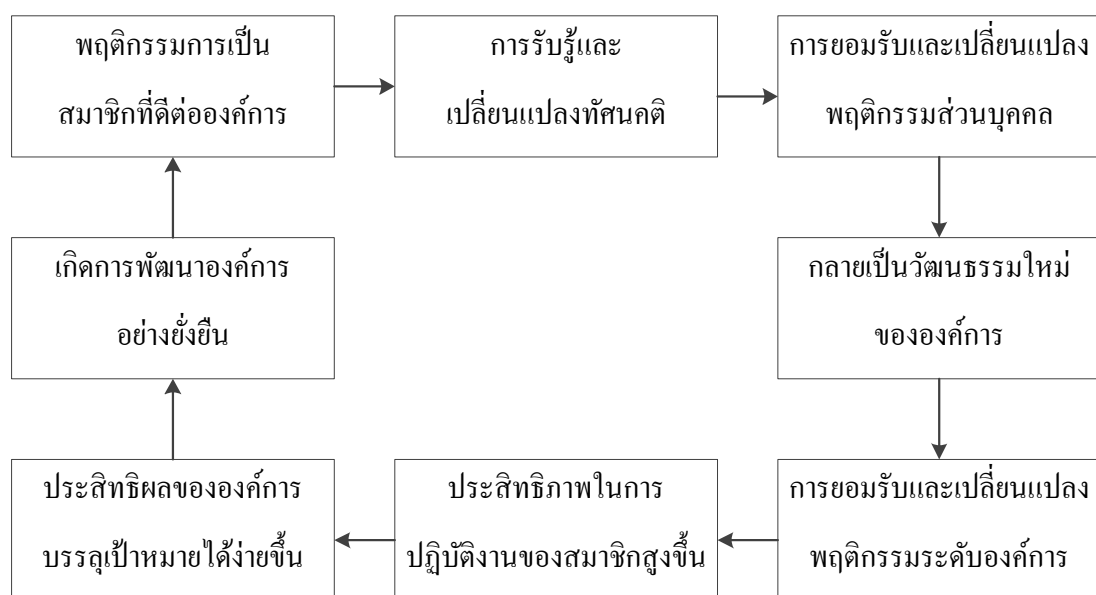
2.3.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจรอันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

2.3.3 สามารถรักษา และดึงดูดให้บุคลากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กรสนับสนุนความคงที่เพิ่มเสถียรภาพ ของการปฏิบัติงานในองค์กร

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนมากกว่าผลงานเฉพาะบุคคล

2.3.6 การประยุกต์ใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน

หลักพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรและจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและระบบการปฏิบัติต่างๆ ที่มาจากพฤติกรรมเชิงบวกทั้ง 5 ประการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ให้เป็นผู้ที่พัฒนาตนให้เกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และที่สำคัญจะช่วยสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยสามารถวิเคราะห์ภาพอนาคตของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (สญาญ์ ชีระวนิชตระกูล, 2547) ได้ดังภาพ



แผนภูมิที่ 2.2 วัฏจักรของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ที่มา: สญาฯ ชีระวิชิตระกูล (2547) การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน.

จากภาพ จะพบว่า การที่องค์กรสามารถพัฒนาหรือส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรให้เกิดแก่สมาชิกของตนเองได้จะส่งผลให้เกิดการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสมาชิกจากการได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หลังจากนั้นก็จะเกิดการยอมรับและยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับบุคคล และเมื่อเวลาผ่านไป โดยเกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมระดับองค์กร หลังจากนั้นเมื่อเกิดการยอมรับของสมาชิกทั่วไปแล้วก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับองค์กร (ซึ่งถือเป็นขั้นการเปลี่ยนแปลงสูงสุด) โดยเมื่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับการยอมรับและกลายเป็นค่านิยมในทางบวกที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรแล้ว เมื่อนั้นก็จะเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่บุคลากรที่มาจากแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) สุดท้ายก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ในท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่าง ยั่งยืน ได้ (Sustainable Organization Development) เพราะเป็นการพัฒนาที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวของ สมาชิกเอง (Fombrun, 1984) โดยไม่มีการบังคับ หรือถูกสั่งการแต่อย่างใด (สญาญู วีระวิชิตระกุล, 2547)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นพฤติกรรมที่ควรส่งเสริมให้มีมากขึ้นในทุกองค์กร ด้วยเป็น พฤติกรรมที่ช่วยในการเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม และการคงไว้ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี (วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2546)

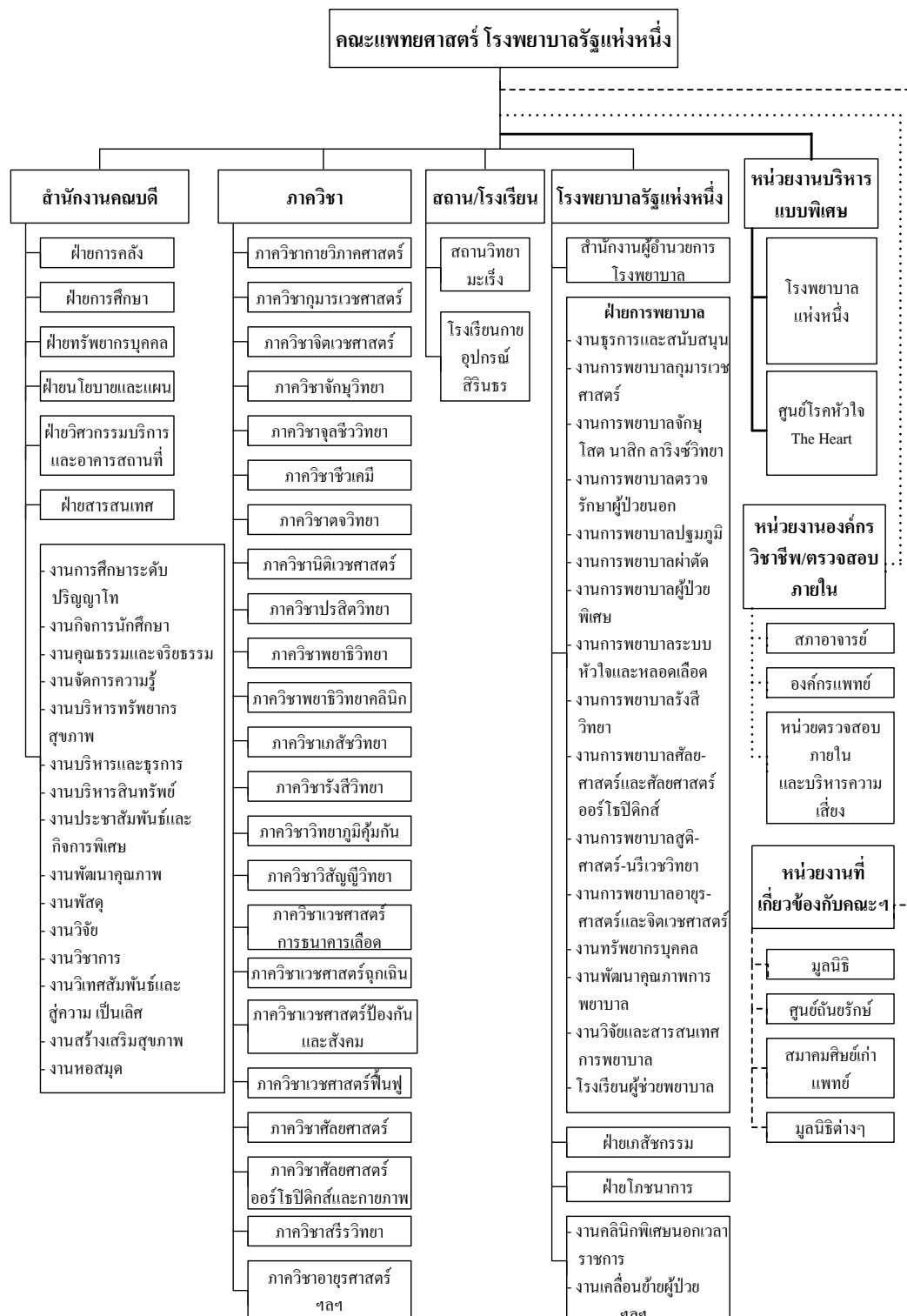
จากรายงานผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้กลไกการทำงานของสังคม ภายในองค์กร มีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงานคนในองค์กรมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน ดังนั้นในประเด็นผู้วิจัยเชื่อว่าการสร้าง และสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้พยาบาลมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรนี้จะมีส่วนช่วย ส่งเสริมให้องค์กรนั้นมีประสิทธิผลในการดำเนินงานดีขึ้นได้

2.4 พยาบาลวิชาชีพและบริบทโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

2.4.1 วิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพพยาบาล หมายถึง วิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านสุขภาพทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในภาพที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน (Ellis & Hartley, 1998)

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องกระทำกับมนุษย์ ต้องรับผิดชอบในการรักษาพยาบาลให้กับผู้ป่วยและครอบครัว เพราะความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน ความตายเป็นธรรมดาของชีวิต เมื่ออยู่ในภาวะของความเจ็บป่วย อยู่ในสภาพของผู้ต้องการความช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จึงต้องการพยาบาลเป็นผู้ให้การดูแล ช่วยเหลือ โดยไม่เลือกผู้ป่วย มีความอดทน เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสุขสบายของผู้ป่วย ชุมชน และสังคม ดังนั้น วิชาชีพพยาบาลจึงถูกคาดหวังจากสังคมค่อนข้างสูง (จินดา ธีรพันธ์, 2541)



แผนภูมิที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารองค์กรโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ที่มา : รายงานประจำปี 2555 คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.

2.4.2 บริบทของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.) เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2554 มีบุคลากรรวม 14,508 คน

จำนวนบุคลากร	14,508	คน
จำนวนแพทย์และอาจารย์แพทย์	2,001	คน
จำนวนพยาบาล	2,694	คน
จำนวนทันตแพทย์	45	คน
จำนวนเภสัชกร	412	คน
บุคลากรอื่นๆ	9,356	คน
จำนวนเตียง 2,223 เตียง แบ่งเป็น ประเภทเตียง		
เตียงสามัญ จำนวน	1,312	เตียง
เตียงพิเศษ จำนวน	752	เตียง
เตียงเด็ก จำนวน	159	เตียง
ประเภทหอผู้ป่วย 111 หอ แบ่งเป็น		
ทั่วไป จำนวน	2,034	เตียง
วิกฤต จำนวน	752	เตียง
กึ่งวิกฤต จำนวน	159	เตียง
จำนวนผู้ป่วย (ราย) / ปี		
ผู้ป่วยนอก	2,842,093	ราย
ผู้ป่วยใน	84,787	ราย

(รายงานประจำปี 2555 คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.)

วิสัยทัศน์: คณะแพทยศาสตร์รัฐแห่งหนึ่งพยาบาลเป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดิน มุ่งสู่ความเลิศระดับสากล

พันธกิจ: คณะแพทยศาสตร์รัฐแห่งหนึ่งพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

วิสัยทัศน์: เป็นองค์กรทางการพยาบาลชั้นเลิศระดับสากล

พันธกิจ: ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงระดับสากล ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ โดยมีการผสมผสานการใช้ความรู้ เทคโนโลยี การวิจัย และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการ

เป้าหมาย

1. ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ดูแลตนเองได้ และมีความพึงพอใจต่อการบริการพยาบาล

2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ และมีจำนวนเหมาะสมกับภาระงาน

3. บุคลากรมีจริยธรรมวิชาชีพ และมีความสุข

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ความเป็นเลิศการบริการพยาบาล

แผนยุทธศาสตร์ฝ่ายการพยาบาล (พ.ศ. 2553-2557)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเป็นเลิศการบริการพยาบาล

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการให้บริการพยาบาลด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์
2. ดำรงรักษามาตรฐานคุณภาพการบริการพยาบาล
3. พัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลให้เป็นมาตรฐานในการอ้างอิง
4. ส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนในการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเป็นเลิศการบริหารการพยาบาล

กลยุทธ์

1. สรรหาและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งด้านคลินิกและด้านบริหาร
2. สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร
3. สร้างระบบประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ
4. สร้างและเตรียมผู้นำวิชาชีพทั้งด้านคลินิกและด้านบริหาร
5. สนับสนุนแนวคิด Magnet Hospital ในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางบริการ

วิชาการ

กลยุทธ์

1. สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย การสร้างนวัตกรรม และการ

พัฒนาคุณภาพ

3. ส่งเสริมการให้บริการวิชาการด้านการพยาบาล เพื่อเป็นผู้นำ

ระดับประเทศ

4. สร้างคลังความรู้ที่ใช้ประโยชน์ด้านบริการพยาบาล
5. พัฒนาระบบสารสนเทศที่ขับเคลื่อนองค์กรพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ยัง และ ปาร์คเกอร์ (Young and Parker, 1990) ได้ทำการศึกษา ผลของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ทำการศึกษาจากพนักงานระดับบริหาร ระดับผู้จัดการ และระดับเสมียนของบริษัททางด้านการผลิตและการขายเกี่ยวกับสินค้าและอุปโภคขนาดเล็กในภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 159 คน ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

งานวิจัยภายในประเทศ

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานสูงมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าตัวแปรค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีกว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ร้อยละ 42.5

ปีทอมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมความสุภาพ ด้านพฤติกรรมที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือกับองค์กร และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการเกี่ยวพันกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มนัชา จันทเขต (2551) ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) และศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่) พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีตัวพยากรณ์ 5 ตัว คือ สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้ ร้อยละ 20.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิชชุดา ลดาวัลย์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุปพบว่า ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
อาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปีนปีทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความ
ผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษากลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งใน
ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ คือ ตัวแปร
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรร่วมกันได้
ร้อยละ 3.9

ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ($r =$
0.37 และ 0.38, $p\text{-value} < 0.01$ ตามลำดับ)

ณัฐจิรา บุรณกุล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยม
ในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง
จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) ค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอก มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) และ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 36.0$)

อาภาพร ทศนแสงสุริย์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร
ในเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในวิสาหกิจขนาด
ย่อม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง
ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($r =$
0.292 , $p < 0.01$)

ยูวดี ศิริทรัพย์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

น้ำฝน อินทรเทศ (2557) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬามากที่สุด รองลงมาคือการสำนึกในหน้าที่ และ ความสุภาพอ่อนน้อมตามลำดับ ส่วนการให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลังพบน้อยที่สุด

จากงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กรมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น การที่บุคคลมีความเชื่อและให้ ความสำคัญกับการทำงานก็น่าจะมีส่วนทำให้บุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่นอกเหนือจากหน้าที่ ซึ่งองค์กรกำหนดไว้ แต่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งก็คือพฤติกรรมการทำงานที่เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรนั่นเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิจัย เรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 3.7 ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 296 คน

2. ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วันที่ 5 สิงหาคม – 23 กันยายน 2556

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 2,694 คน (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, 2555)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานใน 11 งานการพยาบาล ได้แก่ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลตวรจักษุผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โทปิดิกส์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด งานการพยาบาลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเลือกวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้ (Cochran, 1977: 339)

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{d^2}$$

เมื่อ

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่ามาตรฐานได้โค้งปกติที่ $\alpha = 0.05$ ดังนี้ $Z_{0.025} = 1.96$

d คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

σ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ 0.4 (มนัชา จันทเขต, 2551)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.4)^2}{(0.05)^2}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 246 คน

โดยสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดไว้ 20 % จะได้จำนวนเท่ากับ 50 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 296 คน

ค้นหาสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพจากงานการพยาบาลต่างๆ แยกตามงานการพยาบาลทางคลินิก 11 งานการพยาบาล ดังนี้

เนื่องจากกลุ่มงานการพยาบาลที่มีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 คน ผู้วิจัยเห็นว่ามีขนาดเล็ก ซึ่งระบบการปกครอง สัมพันธภาพในหน่วยงาน การบริหารจัดการ จะมีความซับซ้อน

และยุ่งยากน้อยกว่ากลุ่มงานการพยาบาลที่มีจำนวนประชากรจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้คัดงานการพยาบาลที่มีจำนวนประชากรที่มีจำนวนน้อยกว่า 100 คน จำนวน 4 งานการพยาบาลออก คือ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลปฐมนุรักษ์ และงานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด คงเหลือ 7 งานการพยาบาล ดังตารางที่ 3.1

กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สัดส่วน (Proportional to Size) (นภาพร ศิริพรกิตติ, 2554) มีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดสัดส่วนของผู้ที่ให้ข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมดหารด้วยกลุ่มตัวอย่าง คือ 2,694 คนหารด้วย 296 คน ได้เท่ากับ 9.1
2. กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 7 งานการพยาบาล
3. คำนวณจำนวนตัวอย่างในแต่ละงานการพยาบาลโดยใช้สัดส่วน 1: 9.1
4. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานแล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นแบบสุ่มอย่างง่ายและแบบไม่แทนที่โดยขอรายชื่อจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง นำมาจับฉลากแบบไม่แทนที่ ในแต่ละงาน 7 งานการพยาบาลและแจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่มีรายชื่อจากการสุ่ม ที่มีความพร้อมและความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

งานการพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	320	35
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	241	26
งานการพยาบาลผ่าตัด	408	45
งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	342	38
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	521	57
งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	414	45
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	448	49
รวม	2,694	296

เกณฑ์การคัดเข้า คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง อย่างน้อย 1 ปี

เกณฑ์การคัดออก คือ พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งน้อยกว่า 1 ปี , ปฏิเสธการยินยอมที่จะเข้าร่วมการวิจัย และไม่สะดวกในการให้ข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่จะดำเนินการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ปี) ภูมิภาค สถานศึกษาที่จบ สังกัดงานโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน สร้างโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีของจอร์จ และ โจนส์ (George & Jones, 1996) ซึ่งวัดค่านิยมในการทำงาน 2 ด้าน ดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงานภายใน จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ข้อ 1-14
2. ค่านิยมในการทำงานภายนอก จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ข้อ 15-28

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความ
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
4	เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนข้อ}} = \frac{70 - 14}{5} = 11.6$$

ช่วงคะแนนรายด้าน ความหมาย

14.0 – 32.7 มีค่านิยมในการทำงานภายใน/ภายนอก อยู่ในระดับต่ำ

32.8 – 51.4 มีค่านิยมในการทำงานภายใน/ภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง

51.5 – 70.0 มีค่านิยมในการทำงานภายใน/ภายนอก อยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนโดยรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{140 - 28}{3} = 37.3\end{aligned}$$

ช่วงคะแนนโดยรวม ความหมาย

28.0 – 65.3 มีค่านิยมในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

65.4 – 102.6 มีค่านิยมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

102.7 – 140.0 มีค่านิยมในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร สร้างโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีของ พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al, 1974) ดังนี้

1. ด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร

จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
4	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{25 - 5}{3} = 6.7\end{aligned}$$

ช่วงคะแนนรายด้าน ความหมาย

5.0 – 11.7	มีความผูกพันองค์กรรายด้าน อยู่ในระดับต่ำ
11.8 – 18.4	มีความผูกพันองค์กรรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
18.5 – 25.0	มีความผูกพันองค์กรรายด้าน อยู่ในระดับสูง

$$\text{ช่วงคะแนนโดยรวม} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{75 - 15}{3} = 20$$

ช่วงคะแนนโดยรวม ความหมาย

15.0 – 35.0	มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับต่ำ
36.0 – 55.0	มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
56.0 – 75.0	มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างโดย อาศัณณวาคิต ทฤษฎีของ ออร์แกน (Organ, 1991) ซึ่งวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. การให้ความช่วยเหลือ | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 1-6 |
| 2. การคำนึงถึงผู้อื่น | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 7-11 |
| 3. ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 12-18 |
| 4. การให้ความร่วมมือ | จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 19-25 |
| 5. ความสำนึกในหน้าที่ | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 26-33 |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
4	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{30 - 6}{3} = 8\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน ความหมาย

6.0 – 14.0 มีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับต่ำ

15.0 – 22.0 มีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับปาน

กลาง

23.0 – 30.0 มีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{25 - 5}{3} = 6.7\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน ความหมาย

5.0 – 11.7 มีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำ

11.8 – 18.4 มีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง

18.5 – 25.0 มีพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{30 - 6}{3} = 8\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน ความหมาย

6.0 – 14.0 มีพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อยู่ในระดับต่ำ

15.0 – 22.0 มีพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อยู่ในระดับ

ปานกลาง

23.0 – 30.0 มีพฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา อยู่ใน

ระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{35 - 7}{3} = 9.3\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน ความหมาย

7.0 – 16.3 มีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ

16.4 – 25.6 มีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปาน

กลาง

25.7 – 35.0 มีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{40 - 8}{3} = 10.7\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน ความหมาย

8.0 – 18.7 มีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับต่ำ

18.8 – 29.4 มีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับปาน

กลาง

29.5 – 40.0 มีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนโดยรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{160 - 32}{3} = 42.7\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน ความหมาย

32.0 – 74.7 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ

74.8 – 117.4 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับ

ปานกลาง

117.5 – 160.0 มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับสูง

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วนำมาแก้ไข ผู้วิจัยพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา พิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543: 127) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.905

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตศึกษาวิจัยพร้อมทั้งอธิบายเนื้อหาแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเข้าพบคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคนของโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
3. เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคนของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งให้การอนุมัติแล้ว จึงขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป (รหัสโครงการ 244/2556 (EC1))
4. ส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายการพยาบาล พร้อมแนบใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows Version 17.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน(ปี) ภูมิสำเนา สถานศึกษาที่จบ สังกัดงานการพยาบาล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้สถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้กำหนดการทดสอบ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานศึกษาที่จบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยทดสอบ Independent Sample t-test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน(ปี) ภูมิสำเนา สังกัดงานการพยาบาล กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยทดสอบ One-Way ANOVA กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ไว้ 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง (บุญธรรม กิจปรีดาภิรัช, 2551: 436)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ค่าเข้าใกล้ 0 (ต่ำกว่า 0.3)	ระดับต่ำ
ค่าเข้าใกล้ 0.5 (0.3-0.7)	ระดับปานกลาง
ค่าเข้าใกล้ 0.7 ขึ้นไป	ระดับสูง

3. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงจริยธรรมของการวิจัย โดยได้ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของโรงพยาบาล และจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ก่อนกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ได้ดำเนินการชี้แจงใน แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ถึงความยินยอมที่จะทำแบบสอบถาม โดยผู้ให้ข้อมูลมีอิสระใน การตัดสินใจตอบรับ หรือปฏิเสธการให้ข้อมูล รวมถึงระหว่างการให้ข้อมูลหากผู้ให้ข้อมูลต้องการ ถอนตัวจากการวิจัย สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ให้ข้อมูล และการนำข้อมูลมาวิเคราะห์นั้นจะวิเคราะห์โดยภาพรวม และให้ส่งแบบสอบถามโดยใส่ซองปิด ผนึกเพื่อเป็นความลับและผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทันทีภายหลังการวิเคราะห์เสร็จจากการวิจัย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.6 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
≤ 30	128	47.3
31 - 40	80	29.5
41 - 50	31	11.4
51 - 60	32	11.8
Mean ±S.D.	34.5 ±10.6	
Minimum - Maximum	23 - 60	
สถานภาพสมรส		
โสด	197	72.7
คู่	67	24.7
หม้าย / หย่า / แยก	7	2.6
ประเภทการจ้าง		
พนักงานมหาวิทยาลัย(พม.)	180	66.4
พนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์ฯ(พศ.)	72	26.6
ข้าราชการ	19	7.0
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พยาบาลปฏิบัติการ	230	84.9
พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน	23	8.5
พยาบาลชำนาญการ	14	5.1
พยาบาลชำนาญการพิเศษ	4	1.5

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
รายได้		
15,000-25,000	141	52.0
25,001-35,000	70	25.8
35,001-45,000	24	8.9
45,001-55,000	23	8.5
>55,000	13	4.8
Mean $\pm$ S.D.	29,406.0 $\pm$ 13,046.0	
Minimum - Maximum	17,000 – 100,000	
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	228	84.1
ปริญญาโท	43	15.9
ระยะเวลาปฏิบัติงาน(ปี)		
≤ 10	146	53.9
11- 20	73	26.9
21 - 30	32	11.8
31 - 40	20	7.4
Mean $\pm$ S.D.	12.1 $\pm$ 10.2	
Minimum - Maximum	2 - 39	
ภูมิลำเนา		
ต่างจังหวัด	170	62.7
กรุงเทพมหานครหรือเขตปริมณฑล	101	37.3
สถานศึกษาที่จบ		
มหาวิทยาลัยมหิดล	268	98.5
วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยอื่น	3	1.5

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=271)	ร้อยละ
สังกัดงานการพยาบาล		
กุมารเวชศาสตร์	35	13.0
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	44	16.2
ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	25	9.2
ผ่าตัด	38	14.0
ผู้ป่วยพิเศษ	37	13.7
อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	45	16.6
ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	47	17.3

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (ร้อยละ 47.3) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.5 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 72.7) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 66.4) มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลปฏิบัติการ (ร้อยละ 84.9) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000-25,000 บาท (ร้อยละ 52.0) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 84.1) รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 15.9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 53.9) ทั้งนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 12.1 ปี ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 2 ปี และสูงสุด 39 ปี ภูมิลำเนาส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด (ร้อยละ 62.7) และส่วนใหญ่จบมาจากมหาวิทยาลัยมหิดล (ร้อยละ 98.5)

ส่วนที่ 2 ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง(n=271)

ค่านิยมในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ค่านิยมในการทำงานภายใน	56.3	5.9	สูง
ค่านิยมในการทำงานภายนอก	54.8	4.6	สูง
โดยรวม	111.0	9.4	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=111.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=9.4) จำแนกเป็นค่านิยมในการทำงานภายในอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=56.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=5.9) และค่านิยมในการทำงานภายนอกอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=54.8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=4.6)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
ค่านิยมในการทำงานภายใน						
- ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	107 (39.5)	148 (54.6)	14 (5.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.33± 0.6
- การทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	87 (32.1)	176 (64.9)	8 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29± 0.5
- ความรับผิดชอบงานที่ทำเป็นอย่าง ดีเสมอ	74 (27.3)	186 (68.6)	11 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23± 0.5

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271) (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
- งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ระดับสูง	75 (27.7)	178 (65.7)	17 (6.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.21± 0.6
- งานที่ทำเป็นงานที่ทำให้รู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	80 (29.5)	167 (61.6)	24 (8.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21± 0.6
- การทำงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	76 (28.0)	175 (64.6)	19 (7.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.20± 0.6
- งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ	68 (25.1)	175 (64.6)	25 (9.2)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.14± 0.6
- การเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถช่วย พัฒนาโรงพยาบาลให้ดีขึ้น	49 (18.1)	186 (68.6)	35 (12.9)	0 (0.0)	1 (0.4)	4.04± 0.6
- ความสามารถตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	44 (16.2)	195 (72.0)	30 (11.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.04± 0.6
- งานที่ทำให้มีโอกาสทำให้เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	46 (17.0)	144 (53.1)	76 (28.0)	4 (1.5)	1 (0.4)	3.85± 0.7
- หน่วยงานส่งเสริมบุคลากรให้มี โอกาสเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมที่	46 (17.0)	157 (57.9)	57 (21.0)	10 (3.7)	1 (0.4)	3.87± 0.7
- การมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	34 (12.5)	148 (54.6)	71 (26.3)	15 (5.5)	3 (1.1)	3.72± 0.8
- การมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือ ออกแบบวิธีการทำงาน	23 (8.5)	154 (56.8)	88 (32.5)	6 (2.2)	0 (0.0)	3.72± 0.6
- ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทำให้ โดดเด่นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	18 (6.6)	103 (38.0)	127 (46.9)	22 (8.1)	1 (0.4)	3.42± 0.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271) (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
ค่านิยมในการทำงานภายนอก						
- โรงพยาบาลที่ทำงานมีความมั่นคง และมีชื่อเสียง	159 (58.7)	103 (38.0)	9 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.55± 0.6
- ปัจจุบัน ค่าครองชีพสูงมาก ผลตอบแทนจากการทำงานควรมาก ตามไปด้วย	124 (45.8)	120 (44.3)	18 (6.6)	7 (2.6)	2 (0.7)	4.32± 0.8
- โรงพยาบาลมีระบบการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยสูง	86 (31.7)	153 (56.5)	31 (11.4)	0 (0.0)	1 (0.4)	4.19± 0.7
- ครอบครัวมีส่วนสำคัญอย่างมากใน การทำงาน	76 (28.0)	179 (66.1)	9 (3.3)	6 (2.2)	1 (0.4)	4.19± 0.6
- การทำงานอย่างมีความสุขและ ประสบความสำเร็จ ครอบครัวมีส่วน ช่วยในการผลักดัน	77 (28.4)	172 (63.5)	16 (5.9)	5 (1.8)	1 (0.4)	4.18± 0.6
- การมีสังคมกับบุคคลอื่นๆ มีส่วนช่วย ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีขึ้น	50 (18.5)	204 (75.3)	17 (6.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.12± 0.5
- การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานทุกคน	39 (14.4)	214 (79.0)	16 (5.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.07± 0.5
- การทำงานที่ได้รับความช่วยเหลือ ร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ทำให้ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ	47 (17.3)	186 (68.7)	35 (12.9)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.02± 0.6
- สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี	28 (10.3)	191 (70.5)	43 (15.9)	9 (3.3)	0 (0.0)	3.88± 0.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271) (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
- การที่ได้ทำงานอดิเรกนอกเวลางาน ทำให้มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น	43 (15.9)	152 (56.1)	54 (19.9)	19 (7.0)	3 (1.1)	3.79± 0.8
- คิดที่ว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข” เป็นจริงเสมอในการ ทำงาน	45 (16.6)	104 (38.4)	78 (28.8)	37 (13.6)	7 (2.6)	3.53± 1.0
- ผลตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความ ทุ่มเทที่ให้กับงาน	14 (5.2)	104 (38.4)	116 (42.8)	26 (9.5)	11 (4.1)	3.31± 0.9
- โรงพยาบาลมีสวัสดิการและ ผลตอบแทนดี	14 (5.2)	111 (41.0)	98 (36.2)	39 (14.3)	9 (3.3)	3.31± 0.9
- การมีเวลาว่างในการทำงานเพื่อสังคม	8 (3.0)	124 (45.8)	90 (33.2)	42 (15.4)	7 (2.6)	3.31± 0.9

จากตารางที่ 4.3เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายชื่อ พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายในสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย =4.33) รองลงมา คือ การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ(ค่าเฉลี่ย =4.29)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทำให้โดดเด่นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย =3.42) รองมาเป็น การมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและการมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือออกแบบวิธีการทำงานโรงพยาบาลที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.72)

ส่วนค่านิยมในการทำงานภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลที่ทำงานมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย=4.55) รองลงมา คือ ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก ผลตอบแทนจากการทำงานควรมากตามไปด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.32)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อเท่ากัน คือ ผลตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทที่ให้กับงานโรงพยาบาลมีสวัสดิการและผลตอบแทนดีการมีเวลาว่างในการทำงานเพื่อสังคม(ค่าเฉลี่ย =3.31)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (n=271)

ความผูกพันองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	20.4	1.9	สูง
การคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	19.0	2.9	สูง
ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร	17.0	3.1	ปานกลาง
โดยรวม	56.5	6.8	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.8) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 20.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.9) การคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 19.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.9) และความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 17.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.1)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
รัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร						
- ความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้	130 (48.0)	136 (50.2)	5 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.46± 0.5
- มักพูดกับเพื่อนว่าโรงพยาบาลที่ ทำงานเป็นโรงพยาบาลที่ดี	81 (29.9)	182 (67.1)	7 (2.6)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.27± 0.5
- การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล	36 (13.3)	203 (74.9)	32 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01± 0.5
- เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาล	27 (10.0)	188 (69.4)	54 (19.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.89± 0.6
- ยินดีทำงานที่โรงพยาบาลมอบหมาย แม้จะไม่ใช่วางความถนัด	28 (10.3)	168 (62.0)	68 (25.2)	5 (1.8)	2 (0.7)	3.79± 0.7
ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องจักร						
- ความสำเร็จของโรงพยาบาลเป็น ความสำเร็จของตนเองด้วย	48 (17.7)	184 (67.9)	36 (13.3)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.02± 0.6
- โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาล เดียวที่จะทำงานด้วย	37 (13.7)	96 (35.4)	117 (43.2)	18 (6.6)	3 (1.1)	3.54± 0.9
- ไม่มีความก้าวหน้าหากทำงานที่ โรงพยาบาลนี้ต่อไป	7 (2.6)	26 (9.5)	115 (42.6)	89 (32.8)	34 (12.5)	3.43± 0.9
- ถ้ามีที่อื่นที่ดีกว่า จะลาออกจาก โรงพยาบาลทันที	14 (5.2)	39 (14.4)	128 (47.2)	62 (22.9)	28 (10.3)	3.19± 1.0
- สามารถเปลี่ยนไปทำงานที่ โรงพยาบาลอื่น ถ้าลักษณะงานมี ความคล้ายคลึงกันและได้ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	21 (7.7)	50 (18.5)	95 (35.1)	79 (29.2)	26 (9.5)	2.86± 1.1

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)(ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
การลงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
- รู้สึกอยู่เสมอว่าโรงพยาบาลนี้มี บุญคุณ	84 (31.0)	155 (57.2)	23 (8.4)	8 (3.0)	1 (0.4)	4.15± 0.7
- ตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้	2 (0.7)	11 (4.1)	42 (15.5)	106 (39.1)	110 (40.6)	4.13± 0.9
- ยินดีมากที่ได้มาทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้มากกว่าที่จะเลือก ไปโรงพยาบาลอื่น	72 (26.6)	139 (51.3)	59 (21.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.04± 0.7
- ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงภายใน โรงพยาบาลเพียงเล็กน้อยก็อาจเป็น สาเหตุที่ทำให้ลาออกได้	4 (1.5)	27 (10.0)	109 (40.2)	97 (35.8)	34 (12.5)	3.48± 0.9
- บ่อยครั้งที่รู้สึกขัดแย้งกับนโยบาย ของโรงพยาบาล	6 (2.2)	56 (20.6)	111 (41.0)	78 (28.8)	20 (7.4)	3.18± 0.9

จากตารางที่ 4.5พบว่าความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย =4.46) รองลงมาเป็นโรงพยาบาลที่ทำงานเป็นโรงพยาบาลที่ดี (ค่าเฉลี่ย =4.27) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ยินดีทำงานที่โรงพยาบาลมอบหมาย แม้จะไม่ใช่ความถนัด(ค่าเฉลี่ย =3.79)

ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความสำเร็จของโรงพยาบาล

เป็นความสำเร็จของตนเองด้วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.02) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ สามารถเปลี่ยนไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่น ถ้าลักษณะงานมีความคล้ายคลึงกันและได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า (ค่าเฉลี่ย = 2.86)

ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ด้านการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ที่ถืออยู่เสมอว่าโรงพยาบาลนี้มีบุญคุณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.15) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ บ่อยครั้งที่รู้สึกขัดแย้งกับนโยบายของโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย = 3.18)

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (n=271)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	Mean	S.D.	ระดับ
ความสำนึกในหน้าที่	34.5	3.3	สูง
การให้ความร่วมมือ	26.9	3.1	สูง
การให้ความช่วยเหลือ	24.6	2.3	สูง
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	24.1	2.3	สูง
การคำนึงถึงผู้อื่น	21.1	2.0	สูง
โดยรวม	131.1	10.2	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 131.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.2) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 34.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.3) และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย = 21.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 2.0)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
การให้ความช่วยเหลือ						
- ความเต็มใจสอนงานเพื่อนร่วมงานที่ เข้ามาทำงานใหม่	82 (30.3)	181 (66.8)	6 (2.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.27± 0.5
- เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานไม่เสร็จ จะ ช่วยเหลือ เพื่อให้งานสำเร็จ	62 (22.9)	202 (74.5)	6 (2.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.20± 0.5
- การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์	52 (19.2)	210 (77.4)	8 (3.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.15± 0.5
- ยินดีช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน	48 (17.7)	208 (76.8)	13 (4.8)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.11± 0.5
- ไม่จำเป็นต้องช่วยเพื่อนร่วมงาน เพราะมีงานมากอยู่แล้ว	63 (23.2)	161 (59.5)	32 (11.8)	13 (4.8)	2 (0.7)	4.00± 0.8
- เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน เต็มใจ ที่จะทำงานแทนเพื่อน	26 (9.6)	189 (69.7)	48 (17.7)	8 (3.0)	0 (0.0)	3.86± 0.6
การคำนึงถึงผู้อื่น						
- การเคารพในความเป็นบุคคลของ เพื่อนร่วมงาน	71 (26.2)	199 (73.4)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26± 0.4
- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	62 (22.9)	206 (76.0)	2 (0.7)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.21± 0.5
- ความห่วงใยและเอื้ออาทรเพื่อน ร่วมงาน	63 (23.2)	203 (75.0)	5 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21± 0.5
- การให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานใน เรื่องการทำงาน	63 (23.2)	201 (74.2)	6 (2.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.20± 0.5

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)(ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
- การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับ เพื่อนร่วมงาน	58 (21.4)	205 (75.6)	8 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18± 0.5
ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา						
- ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	65 (24.0)	204 (75.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.23± 0.4
- แม้ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน แต่ก็ สามารถทำงานกับเขาได้	50 (18.5)	200 (73.8)	18 (6.6)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.10± 0.5
- ความอดทน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงาน ผิดพลาด	32 (11.8)	213 (78.6)	25 (9.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.02± 0.5
- การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในโรงพยาบาล	33 (12.2)	208 (76.8)	30 (11.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01± 0.5
- ไม่กล่าวโทษเพื่อนร่วมงาน ถ้างานที่ ทำร่วมกันเกิดความผิดพลาดไม่ ประสบผลสำเร็จ	39 (14.4)	200 (73.8)	26 (9.6)	6 (2.2)	0 (0.0)	4.00± 0.6
- ถึงแม้จะได้รับคำตอบแทนน้อยกว่าคน อื่นแต่ก็เป็นการพิจารณาที่มีความ ยุติธรรม ก็มีความพอใจ	29 (10.7)	158 (58.3)	72 (26.5)	8 (3.0)	4 (1.5)	3.74± 0.7
การให้ความร่วมมือ						
- การให้ความร่วมมือกับการพัฒนา หน่วยงานที่สังกัดเพื่อตอบสนองต่อ เป้าหมายของโรงพยาบาล	31 (11.4)	218 (80.4)	21 (7.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.03± 0.5

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)(ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
- การมีส่วนร่วมในการประชุมของ โรงพยาบาล โดยไปตรงต่อเวลาและ เข้าร่วมประชุมตลอดระยะเวลาการ ประชุม	27 (10.0)	208 (76.8)	30 (11.0)	6 (2.2)	0 (0.0)	3.94± 0.5
- ความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษ ต่างๆที่โรงพยาบาลจัดขึ้น	27 (10.0)	199 (73.4)	43 (15.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.93± 0.5
- ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ โรงพยาบาล	21 (7.7)	200 (73.8)	48 (17.8)	2 (0.7)	0 (0.0)	3.89± 0.5
- ยินดีเป็นคณะกรรมการต่างๆของ โรงพยาบาล	27 (10.0)	168 (62.0)	69 (25.4)	7 (2.6)	0 (0.0)	3.79± 0.6
- การติดตามข่าวสารและความ เคลื่อนไหวของโรงพยาบาลอยู่เสมอ	21 (7.7)	179 (66.1)	62 (22.9)	9 (3.3)	0 (0.0)	3.78± 0.6
- การอ่านจดหมายเวียนของ โรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ	25 (9.2)	120 (44.3)	107 (39.5)	15 (5.5)	4 (1.5)	3.54± 0.8
ความสำนึกในหน้าที่						
- การจะไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความ เสียหายต่อโรงพยาบาล	109 (40.3)	160 (59.0)	2 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.39± 0.5
- ความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	108 (39.9)	159 (58.6)	4 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.38± 0.5
- การปฏิบัติตามกฎระเบียบและ นโยบายของโรงพยาบาล	102 (37.6)	167 (61.7)	2 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37± 0.5

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ(n=271)(ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	ระดับความคิดเห็น					Mean ±S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
	ละ)	ละ)	ละ)	ละ)	ละ)	
- การมาทำงานตรงเวลา	107 (39.5)	153 (56.5)	10 (3.6)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.35± 0.6
- การลางานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ	113 (41.7)	147 (54.3)	4 (1.5)	5 (1.8)	2 (0.7)	4.34± 0.7
- การทำงานจนสำเร็จทุกวัน	92 (34.0)	167 (61.6)	9 (3.3)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.28± 0.6
- การทำทุกอย่างเพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดี ให้ของโรงพยาบาล	84 (31.0)	178 (65.7)	9 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28± 0.5
- เป้าหมายของโรงพยาบาลคือ เป้าหมายในการทำงาน	60 (22.1)	167 (61.6)	43 (15.9)	0 (0.0)	1 (0.4)	4.05± 0.6

จากตารางที่ 4.7 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งด้านการให้ความช่วยเหลือ จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ความเต็มใจสอนงานเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย =4.27) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน เต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อน (ค่าเฉลี่ย =3.86)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การเคารพในความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย =4.26) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย =4.18)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุง

แก้ไขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย =4.23) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นแต่ก็เป็นการพิจารณาที่มีความยุติธรรมก็มีความพอใจ(ค่าเฉลี่ย =3.74)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งด้านการให้ความร่วมมือ จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การให้ความร่วมมือกับการพัฒนาหน่วยงานที่สังกัดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย =4.03) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การอ่านจดหมายเวียนของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องทุกลบ (ค่าเฉลี่ย =3.54)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งด้านความสำนึกในหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การจะไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย =4.39) และลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เป้าหมายของโรงพยาบาลคือเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย =4.05)

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและ ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

ด้านการให้ความร่วมมือพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสังกัดงานการพยาบาล มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนประเภทการจ้าง ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนา และสถานศึกษาที่จบของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

ด้านความสนใจในหน้าที่ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวม พบว่า อายุ และรายได้ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วน สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (n=271) (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี									
	ด้านการให้ความช่วยเหลือ		ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น		ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา		ด้านการให้ความร่วมมือ		ด้านความสำนึกในหน้าที่	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
ภาพรวม	0.59		0.38		0.39		0.51		0.42	
	< 0.001		< 0.001		< 0.001		< 0.001		< 0.001	
	สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง	
การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	0.61		0.51		0.44		0.55		0.56	
	< 0.001		< 0.001		< 0.001		< 0.001		< 0.001	
	สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ปานกลาง	
ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานในห้องกร	0.41		0.22		0.25		0.44		0.23	
	< 0.001		< 0.001		< 0.001		< 0.001		< 0.001	
	สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ต่ำ		สัมพันธ์ต่ำ		สัมพันธ์ปานกลาง		สัมพันธ์ต่ำ	

จากตารางที่ 4.9จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.63$, $p\text{-value} < 0.05$) และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.59$, $p\text{-value} < 0.05$) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้านของค่านิยมในการทำงาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.57$, $p\text{-value} < 0.05$) และ ค่านิยมในการทำงานภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.56$, $p\text{-value} < 0.05$)

เมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันองค์กร พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.68$, $p\text{-value} < 0.05$) ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.40$, $p\text{-value} < 0.05$) ความผูกพันองค์กรด้านคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.51$, $p\text{-value} < 0.05$)

สามารถอธิบายได้ว่า ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวม และความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวมและความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 45.8 ($R^2=0.458$)จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 52.96 + 0.468 (X_1) + 0.464 (X_2)$$

โดย Y คือ คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

X_1 คือ คะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงาน

X_2 คือ คะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 45.8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.677 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.458 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 45.8

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 0.468 คะแนน ถ้าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของโรงพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 0.464 คะแนน

ดังนั้น เมื่อคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานโดยรวมและคะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นตัวแปรละ 1 คะแนน ($X_1 = 1, X_2 = 1$) จะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 53.892 คะแนน ($52.96 + 0.468 + 0.464$) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)หาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวม และความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม (n=271))

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model 1					
ค่าคงที่	55.382	5.674		9.760	< 0.001
ค่านิยมในการทำงาน	0.682	0.051	0.633	13.396	< 0.001
F= 179.442 R= 0.633 R ² = 0.400 Adj R ² = 0.398 p-value< 0.001					
Model 2					
ค่าคงที่	52.956	5.421		9.770	< 0.001
ค่านิยมในการทำงาน	0.468	0.063	0.434	7.459	< 0.001
ความผูกพันองค์กร	0.464	0.086	0.313	5.370	< 0.001
F= 28.839 R= 0.677 R ² = 0.458 Adj R ² = 0.454 p-value< 0.001					
Constant = 52.956R= 0.677 R ² = 0.458 Adj R ² = 0.454 p-value< 0.001					

2. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงานรายด้าน และความผูกพันองค์กรรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 54.6 ($R^2=0.546$)จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 36.91 + 0.299 (X_{12}) + 0.478 (X_{21}) + 2.508 (X_{32})$$

โดย Y คือ คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

X_{12} คือ คะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายใน

X_{21} คือ คะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายนอก

X_{32} คือ คะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสามารถในการร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 54.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.739 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.546 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 54.6 และ

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายในเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 0.299 คะแนน

ถ้าคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายนอกเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 0.478 คะแนน

ถ้าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 2.508 คะแนน

ดังนั้น เมื่อคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอกและคะแนนเฉลี่ยความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเพิ่มขึ้นตัวแปรละ 1 คะแนน ($X_{12} = 1$, $X_{21} = 1$, $X_{32} = 1$) จะทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งเพิ่มขึ้น 40.195 คะแนน ($36.91 + 0.299 + 0.478 + 2.508$) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนหาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (ค่านิยมในการทำงานรายด้าน และความผูกพันองค์กรรายด้าน($n=271$))

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model 1					
ค่าคงที่	75.459	4.493		15.422	< 0.001
ค่านิยมในการทำงานภายใน	0.989	0.086	0.572	11.438	< 0.001
F= 130.829 R= 0.572 R ² = 0.327 Adj R ² = 0.325 p-value< 0.001					
Model 2					
ค่าคงที่	54.661	5.880		9.296	< 0.001
ค่านิยมในการทำงานภายใน	0.640	0.102	0.370	6.276	< 0.001
ค่านิยมในการทำงานภายนอก	0.739	0.129	0.338	5.731	< 0.001
F= 32.840 R= 0.633 R ² = 0.401 Adj R ² = 0.396 p-value< 0.001					
Model 3					
ค่าคงที่	36.911	5.476		6.741	< 0.001
ค่านิยมในการทำงานภายใน	0.299	0.096	0.173	3.102	0.002
ค่านิยมในการทำงานภายนอก	0.478	0.116	0.219	4.127	< 0.001
ความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	2.508	0.271	0.476	9.241	< 0.001
F= 85.405 R= 0.739 R ² = 0.546 Adj R ² = 0.541 p-value< 0.001					
Constant = 36.911 R= 0.739 R ² = 0.546 Adj R ² = 0.541 p-value< 0.001					

บทที่ 5

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องเรื่องค่านิยมในการทำงานความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง วัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยรวมนั้นอยู่ในระดับสูง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 131.1) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริกาญจนวนรรณ ศรีเกษม(2551)ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านพฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬาน้อยที่สุด เช่นเดียวกับน้ำฝน อินทรเทศ(2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยพบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความช่วยเหลือ คำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านการสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ส่วนด้านความร่วมมือปฏิบัติอย่างเต็มกำลังพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.5 โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจะไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39) ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่

มีชื่อเสียงระดับประเทศ มีมาตรฐานในการบริการระดับสากล มีความทันสมัยด้านความรู้และวิชาการ พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลและทำงานดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วยและให้บริการตามมาตรฐานพยาบาล พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงต้องมีจิตสำนึกที่ดีในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในกรอบจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายของโรงพยาบาล ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะเป็นงานที่หนักหรืองานที่ทำให้เกิดความเครียด มีความตั้งใจในการปรับปรุงงาน เพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดีของโรงพยาบาล ไม่ให้เกิดความเสียหายต่อโรงพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ซื่อสัตย์ ตามกฎระเบียบและบรรทัดฐานของโรงพยาบาล ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปทำงานอื่นและมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความรอบคอบที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Smith (1993) ที่กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่บุคลากรเลือกกระทำเพื่อตอบสนองผลประโยชน์หรือสิ่งต่างๆที่ได้รับจากองค์กร

เมื่อพิจารณาด้านการให้ความร่วมมือมีคะแนนอยู่ในระดับสูงรองลงมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.9) โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือกับการพัฒนาหน่วยงานที่สังกัด เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมีช่องทางสื่อสารต่างๆ เช่น การประชุมผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับฟังนโยบายและซักถามในประเด็นต่างๆจากผู้บริหารระดับสูง การสื่อสารตามสาย การติดป้ายประกาศ การสื่อสารโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความเป็นไป นโยบายและทิศทางของโรงพยาบาลตลอดเวลา จึงทำให้พยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลมากขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาหน่วยงานที่สังกัดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงพยาบาลและข้อคะแนนที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การอ่านจดหมายเวียนของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องทุกฉบับ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ซึ่งจดหมายเวียนทุกฉบับจะอยู่ในเว็บไซต์ภายในของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งพยาบาลส่วนใหญ่ต้องทำงานอยู่เวรเข้าป้ายดึก อาจทำให้ไม่มีเวลาในการเปิดอ่านจดหมายเวียนทุกฉบับ แต่กรณีมีเรื่องด่วนหรือเรื่องที่สำคัญจะมีการแจ้งโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง หรือมีการติดประกาศตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่างๆ

เมื่อพิจารณาด้านการให้ความช่วยเหลือมีคะแนนอยู่ในระดับสูงรองลงมา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.6) โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เต็มใจสอนงานเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพภายใต้สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งนี้

ได้รับการปลูกฝังให้มีทัศนคติที่ต่อการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ แม้ไม่ได้รับการร้องขอ โดยไม่เลือกชนชั้น วรรณะ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรจึงมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรมีน้ำใจต่อกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬามีคะแนนอยู่ในระดับสูงรองลงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.1 โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะความเป็นวิชาชีพพยาบาล ถูกหล่อหลอมด้วยกระบวนการเรียนการสอนในวิชาชีพพยาบาล ว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตคน ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความอดทนอดกลั้นโดยการควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม เสียสละ กระทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จึงมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด ความกดดันต่างๆอย่างเต็มที่ หากบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานโดยที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ สถานการณ์และปัญหาต่างๆ ความเครียด ความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร หรืออดทนต่อจุดด้อย สิ่งไม่ดี ความไม่พร้อมต่างๆขององค์กรได้เป็นอย่างดี ย่อมทำให้บุคลากรผู้นั้นเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กรจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม, 2551)

เมื่อพิจารณาด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีคะแนนอยู่ในระดับสูงรองลงมา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.1 โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเคารพในความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลปลูกฝังวัฒนธรรมความเป็นพี่เป็นน้อง และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เคารพผู้ที่มีอาวุโสกว่า คำนึงถึงการทำงานของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน พยายามหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่นด้วยไมตรีอันดีต่อกัน เพื่อฝ่าฟันอุปสรรคสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขพยาบาลวิชาชีพจึงแสดงพฤติกรรมที่ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและคำนึงถึงผู้อื่นเสมอ (สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม, 2551)

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพบว่า อายุ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุสูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยยูดี ศิริทรัพย์ (2553) ที่พบว่าบุคลากรที่มีอายุสูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการสำนึกในหน้าที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะ

มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้นด้วย เมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามรายได้ของบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p < 0.05$) อธิบายได้ว่า เงินหรือรายได้ นั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในชีวิตการทำงาน เนื่องจาก เงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิตเงินสามารถตอบสนองความต้องการตามปกติ โดยที่คนส่วนใหญ่อาจมีความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) การที่บุคคลได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพแล้ว ความต้องการด้านผลตอบแทนของงานก็จะน้อยลง ทำให้ความต้องการหรือมีความสามารถที่จะทำงานอย่างมีความสุข โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน (พัชรา เกาตระกุล, 2544) และจากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (ร้อยละ 47.3) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000-25,000 บาท (ร้อยละ 52.0) ซึ่งเป็นวัยทำงาน โดยมีอายุอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยของการเจริญเติบโตทางร่างกายและกำลังงานสูงสุด ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เหมาะสมกับสภาพงานโรงพยาบาล (นนทกานต์ วุฒิอารีย์, 2547)

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์พบว่าค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ($r = 0.63$, $r = 0.59$ ตามลำดับ โดย $p < 0.001$) สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัชา จันทเขต (2551) พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกัญญวรรณ ศรีเกษม (2551) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง

โดยค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 111.0 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลซึ่งส่งผลต่อความคาดหวังว่าจะได้รับจากงานและเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม (วิชชุดา ลดาวัลย์, 2551)

เมื่อพิจารณารายด้านของค่านิยมในการทำงาน พบว่า ความค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.3 และ 54.8 ตามลำดับและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.57$, $r = 0.56$ ตามลำดับ โดย $p < 0.001$) โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) อธิบายได้ว่าวิชาชีพพยาบาลต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อดูแลผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจใน

ตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ มีโอกาสได้รับผิดชอบงาน และเป็นค่านิยมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบโรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงและมีชื่อเสียง พบว่าบุคคลมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงาน และเป็นที่ต้องการของบุคคล (พัชรา เกาตระกูล, 2544) นอกจากนี้ยังรวมถึงเงินเดือนสูง ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สวัสดิการดี มีสังคมกว้างขวางขึ้น มีการติดต่อในสังคม มีเวลาให้ครอบครัว และมีเวลาทำงานอดิเรก สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาและคาดหวังที่จะได้รับจากงานของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลมีค่านิยมภายนอกงานที่สูงก็จะเกิดความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นาฏลดา ก่อเกิด, 2551) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ทำให้โดดเด่นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) รองมาเป็นการมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและการมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือออกแบบวิธีการทำงานโรงพยาบาลที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) ส่วนค่านิยมในการทำงานภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลที่ทำงานมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.55) รองลงมา คือ ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก ผลตอบแทนจากการทำงานควรมากตามไปด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อเท่ากัน คือ ผลตอบแทนได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทที่ให้กับงาน โรงพยาบาลมีสวัสดิการและผลตอบแทนดีการมีเวลาว่างในการทำงานเพื่อสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.31) จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอก ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หากว่า องค์กรใดก็ตามที่มีพร้อมทั้งค่านิยมภายในและภายนอก ย่อมเป็นองค์กรที่สมบูรณ์พร้อมและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเพื่อร่วมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐิกา บุณณกุล (2552) กล่าวว่า ผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกอยู่ในระดับสูง จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงเช่นเดียวกัน ขณะที่ผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานทั้งภายในและภายนอกอยู่ในระดับต่ำ จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำไปด้วย และสอดคล้องกับ วิไล จิระพรพาณิชย์ (2541) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล และจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างหรือปลูกฝังค่านิยมที่ดีอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อสามารถตอบสนองค่านิยมในการทำงานของบุคคล และองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันแล้ว จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

โดยความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.5 อาจเนื่องมาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พยาบาลคุ้นเคย โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน สถานที่และสิ่งแวดล้อมจึงทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และเนื่องมาจากการทำงานงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งนี้เมื่อพยาบาลจบใหม่ จะประจำอยู่หอผู้ป่วยใดผู้ป่วยหนึ่งไม่มีการหมุนเวียนทำให้พยาบาลได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่คุ้นเคยและมีประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ปวยนั้นเป็นเวลานานบุคคลย่อมมีความผูกพัน (นภาพร ศิริพรกิตติ, 2554)

เมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันองค์กร พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และด้านคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.4 และ 19.0 ตามลำดับและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.68$, $r = 0.51$ ตามลำดับ โดย $p < 0.001$) โดยข้อค้นพบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลรัฐแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่เก่าแก่ที่สุดและมีชื่อเสียงระดับประเทศ มีมาตรฐานในการให้บริการที่มีคุณภาพระดับสากล มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจต้องการจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป พยาบาลวิชาชีพรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของโรงพยาบาล จึงทำงานด้วยความตั้งใจ ททุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานให้สำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานแล้วก็ตาม สอดคล้องกับเมาเดย์ และคณะ (Mowday and other, 1979) เห็นว่าความผูกพันองค์กรมีผลต่อพนักงานคือการรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ทำงานด้วยความมั่นคงและความมีประสิทธิภาพ พนักงานที่ทุ่มเทเหล่านั้นก็จะได้รับผลตอบแทน ส่วนความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.0 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง ($r = 0.40$, $p < 0.001$) ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ได้รับการรับรองคุณภาพมีมาตรฐานระดับสากล จึงเป็นที่คาดหวังทำให้ผู้มาใช้บริการจำนวนมาก เกิดภาระงานที่หนัก ประกอบกับจำนวนของพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ใช้บริการ หมุนเวียนขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก การปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การรับการตรวจการประเมินผลตามวงจร รอบ รวมถึงงานพัฒนาคุณภาพที่หอผู้ป่วยต้องมี อาจจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน ทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ในการนำพาโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (เบญจมาพร อาษากิจ, 2556)

ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีผลต่อการมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยการที่พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย หรือในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg & Baron, 2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อลักษณะของพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก ผู้ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกต่อองค์กรในเชิงบวกมีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโบลอน (Bolton, 1997) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเป็นตัวแปรการเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอก และความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสชา จันทเขต (2551) ที่พบว่าค่านิยมในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ที่พบว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำและค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ แสดงว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูง แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

จากผลการวิจัย หากสามารถส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ พิทักษ์พล (2546) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านของบุคลากรให้ทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร พยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จทั้งในด้านของปริมาณงานและคุณภาพของงาน และนอกนั้นยังส่งผลให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน และการที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงนั้น แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้และเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากระบบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ Organ (1991)

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมในการทำงานความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง และศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 296 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.905

การรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน โดยเริ่มเก็บตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม 2556 ถึง 23 กันยายน 2556 โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 296 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์ 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.6 การประมวลผลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีอายุ ≤ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.5 ปี สถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 72.7 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.9 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 84.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ≤ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.9 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 12.1 ปี ภูมิลำเนาส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 62.7 และส่วนใหญ่จบมาจากมหาวิทยาลัยมหิดล คิดเป็นร้อยละ 98.5

2. ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีค่านิยมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 111.0) โดยมีค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายในมากที่สุด รองลงมาคือค่านิยมในการทำงานภายนอก (ค่าเฉลี่ย = 56.3 และ 54.8 ตามลำดับ)

3. ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.6) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย = 20.4, 19.0, 17.0 ตามลำดับ)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 131.1) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย = 34.5, 26.9, 24.6, 24.1, 21.1 ตามลำดับ)

5. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวม พบว่า อายุ และรายได้ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p < 0.05$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

- 1) ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
- 2) ความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

7. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน(ปี) ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาล ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) อายุ และรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 เป็นบางส่วน

2) สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า

การวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงาน โดยภาพรวมและความผูกพันองค์กร โดยภาพรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 45.8 ($R^2 = 0.458$) และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านพบว่า ค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 54.6 ($R^2 = 0.546$) แสดงว่าหาก

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง คำนึงมในการทำงานภายใน คำนึงมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรสูง ก็จะส่งผลให้พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งสูงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องค่านิยมในการทำงานความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากสมการทำนายพบว่า ค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอกสูง ก็จะส่งผลให้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานทั้งภายในภายนอก เช่น มอบหมายงานที่ ทำทายตรงกับความรู้ความสามารถ คอยสนับสนุนผลักดันและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น พยาบาลชำนาญการ พยาบาลผู้ปฏิบัติงานขั้นสูง เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ประสบการณ์เพื่อการทำงาน เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อ โดยให้ทุนอย่างทั่วถึงไม่จำกัดเฉพาะใน กลุ่มผู้บริหารสนับสนุนการศึกษาต่อหรือเข้าร่วมฝึกอบรมตามความเหมาะสม โดยได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานในขณะเดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ให้มีเวลาว่างกับครอบครัว และมีสังคมกว้างขวางขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจน เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยเช่นกัน

2. จากสมการทำนายพบว่า ความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย ขององค์กรสูง ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ให้มี ส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานนั้นๆ เพื่อให้ บุคลากรรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มมากขึ้นและการ ได้รับการยอมรับนับถือโดยเป็นงานที่มีเกียรติและสังคมยอมรับ ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษาระดับของพฤติกรรม

ดังกล่าวให้อยู่ในระดับสูงอย่างนี้ต่อไป และส่งเสริมให้ได้แสดงออกพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเพราะเป็นสิ่งที่ดี โดยผู้บริหารควรมีแนวทางในการปรับหรือพัฒนาด้านต่างๆของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ ส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นสุข เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ ซึ่งความสุขจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการกระทำที่ดีของพยาบาล รวมถึงสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรด้วย

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและรายได้ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในช่วงอายุ ≤ 30 ปี และรายได้ในช่วง 15,000-25,000 บาท เนื่องจากมีจำนวนมากที่สุดซึ่งผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและรายได้ที่มากขึ้นจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อช่วยส่งเสริม กระตุ้น สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ให้พยาบาลวิชาชีพในช่วงนี้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากยิ่งขึ้น

5. ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มาเป็นนโยบายกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานควรมี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลที่ยึดพฤติกรรมปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องตามแนวทางการประเมินของโรงพยาบาล และเป็นแนวทางในการพัฒนามูลฐานในวิชาชีพพยาบาล ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ ในโรงพยาบาล เช่น แพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์ ฯลฯ เพื่อสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งอาจพบปัจจัยอื่นที่ส่งเสริมให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาองค์กร

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจ ฯลฯ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรต่อไป

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

WORK VALUE AND ORGANIZATION COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR OF REGISTERED NURSES IN HOSPITAL

ศศิธร สุริยะ 5337557 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุธี อยู่สถาพร, น.บ., D.E.A., D.en D.(HONS.)(REGIME
1984), ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ด., สุกนธรา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL
MEDICINE)

บทสรุปแบบสมบูรณ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อสังคมในด้าน
ต่างๆ นำไปสู่การปฏิรูปและพัฒนาระบบ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการให้บริการระบบสุขภาพ
ของประชาชนในสังคม มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับบริการ
สุขภาพอย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ คุณภาพ มีความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ และพัฒนา
นโยบายสุขภาพนานาชาติและธรรมาภิบาลในแวดวงสุขภาพโลก

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีผู้ป่วยนอกที่เข้ามารับการรักษาพยาบาลปีละ 2,842,093 ราย
และผู้ป่วยในปีละ 84,787 ราย มีพยาบาล จำนวน 2,694 คน (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, 2555) ซึ่ง
จำนวนพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอตามมาตรฐาน วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิต
ผู้ป่วย และให้บริการตามมาตรฐานพยาบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากที่สุด
ก่อให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยหน่าย จำเจตงานที่หนัก ในปี 2553 ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งมี อัตราการลาออกของพยาบาลร้อยละ 5.4 และในปี 2554- 2555 อัตราการ
ลาออกของพยาบาลร้อยละ 5.7, 8.3 ตามลำดับจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ทำให้ฝ่ายการ

พยาบาลสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยไปจำนวนหนึ่ง การทดแทนบุคลากรเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการศึกษาอบรม รวมทั้งเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการพัฒนาให้มีความสามารถเพียงพอ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมาก นับว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่ใหญ่ที่สุดหรือมีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพและเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด การทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้พยาบาลต้องมีการพัฒนาปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อให้การดูแลรักษาผู้รับบริการได้มาตรฐาน ตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่กระทำนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้หน่วยงานและโรงพยาบาลประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และกระทำด้วยความเต็มใจโดยไม่ตระหนักในผลตอบแทนตามระบบรางวัลที่โรงพยาบาลกำหนด ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร (วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล, 2546)

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรจากการวิจัยครั้งนี้ นำไปพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ปรับปรุงการจัดการและพัฒนาบุคลากรพยาบาล ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงค่านิยมในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในองค์กรต่อไป เพื่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาล ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน
2. ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
3. ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 2,694 คนที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

ทบทวนวรรณกรรม

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือและปฏิบัติสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคคลในองค์กรให้มีการปฏิบัติหน้าที่โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ค่านิยมในการทำงานมี

ความสำคัญมากในองค์กรเพราะค่านิยมถือเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร ในองค์กรในการกำหนดพฤติกรรมและการแสดงออกและเป็นบรรทัดฐานในการนำมาตัดสินใจของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น องค์กรควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมในการทำงานที่ดีร่วมกัน เพื่อร่วมกันผลักดันองค์กรให้เกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าต่อไป

ผู้วิจัยศึกษาค่านิยมในการทำงาน ตามแนวคิดของจอร์จ และ โจนส์ (George & Jones, 1996) ได้แบ่งประเภทของค่านิยมในการทำงาน เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่านิยมภายใน (Intrinsic Work Values) คือ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 7 ประการ ได้แก่งานที่น่าสนใจ,งานที่ท้าทาย, เรียนรู้สิ่งใหม่,สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ, พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ,มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระและการใช้ความคิดสร้างสรรค์

2. ค่านิยมภายนอก (Extrinsic Work Values) ประกอบด้วยผลลัพธ์ของงาน 7 ประการ ได้แก่เงินเดือนสูง,ความมั่นคงปลอดภัยในงาน,สวัสดิการดี,มีสังคมกว้างขวางขึ้น, มีการติดต่อทางสังคม, มีเวลาให้ครอบครัวและมีเวลาทำงานอดิเรก

ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทักษะคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยศึกษาความผูกพันองค์กร ตามแนวคิดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร โดยมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่ดีและเหมาะสมกับตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนการมีค่านิยมที่กลมกลืนไปสมาชิกคนอื่นๆในองค์กร

2. ความตั้งใจและทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง การที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาวภูมิใจในความเป็นสมาชิก และถึงจะมีงานลักษณะเดียวกันที่เสนอให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า บุคคลก็ไม่ต้องการที่จะโยกย้ายออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานใหม่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของบุคลากรที่ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยเต็มใจ โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากระบบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1987) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่างๆดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นเช่นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นต้น
2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึงพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่อาจมาจากการทำงาน
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนอดกลั้นของบุคคลต่อความคับข้องใจการถูกรบกวนความผิดหวัง ความเครียดความกดดันต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆไปภายในองค์กร เพื่อที่จะช่วยเหลือและปรับปรุงองค์กร
5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองตอบนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งบุคคลที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ คือ ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ซึ่งส่งผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 2,694 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 296 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้อง

เหมาะสมของภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.905 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม 2556 ถึง 23 กันยายน 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีความสมบูรณ์ 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.6 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One-Way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีอายุ ≤ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.5 ปี สถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 72.7 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.9 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 84.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ≤ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.9 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 12.1 ปี ภูมิลำเนาส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 62.7 และส่วนใหญ่จบมาจากมหาวิทยาลัยมหิดล คิดเป็นร้อยละ 98.5

2. ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีค่านิยมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 111.0) โดยมีค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานภายในมากที่สุด รองลงมาคือค่านิยมในการทำงานภายนอก (ค่าเฉลี่ย = 56.3 และ 54.8 ตามลำดับ)

3. ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.6) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 20.4, 19.0, 17.0 ตามลำดับ)

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 131.1) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย = 34.5, 26.9, 24.6, 24.1, 21.1 ตามลำดับ)

5. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวม พบว่า อายุ และรายได้ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

1) ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

2) ความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

7. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนาย โดยใช้ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน(ปี) ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาล ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) อายุ และรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 เป็นบางส่วน

2) สถานภาพสมรส ประเภทการจ้าง ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา สถานศึกษาที่จบ และสังกัดงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงาน

และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า

การวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวมและความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 45.8 ($R^2 = 0.458$) และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านพบว่า ค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 54.6 ($R^2 = 0.546$) แสดงว่าหากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรสูง ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งสูงด้วยเช่นกัน

อภิปรายผลและข้อสรุป

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยรวมนั้นอยู่ในระดับสูงโดยพบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือด้านความช่วยเหลือ ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านคำนึงถึงผู้อื่น อยู่ในระดับสูงทุกด้านเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลรัฐแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ มีมาตรฐานในการบริการระดับสากล มีความทันสมัยด้านความรู้และวิชาการ พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลและทำงานดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตผู้ป่วยและให้บริการตามมาตรฐานพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงต้องมีจิตสำนึกที่ดีในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นใน

กรอบจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสเนงนโยบายของโรงพยาบาล ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะเป็นงานที่หนักหรืองานที่ทำให้เกิดความเครียด มีความตั้งใจในการปรับปรุงงาน เพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดีของโรงพยาบาล ไม่ให้เกิดความเสียหายต่อโรงพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ซื่อสัตย์ ตามกฎระเบียบและบรรทัดฐานของโรงพยาบาล ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปทำงานอื่นและมีความตั้งใจที่จะทำงานด้วยความรอบคอบที่สุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมพบว่า อายุ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน โดยจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้น เมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามรายได้ของบุคลากร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอธิบายได้ว่า เงินหรือรายได้ นั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในชีวิตการทำงาน เนื่องจาก เงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นในการดำรงชีวิตเงินสามารถตอบสนองความต้องการตามปกติ เป็นเหตุผลพื้นฐานของการทำงาน เพื่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของแต่ละบุคคลที่กำหนดขึ้นสำหรับตนเอง การที่บุคคลได้รับรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพแล้ว ความต้องการด้านผลตอบแทนของงานก็จะน้อยลง ทำให้ความต้องการหรือมีความสามารถที่จะทำงานอย่างมีความสุข โดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน (พัชรา เกาตระกูล, 2544)

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์พบว่าค่านิยมในการทำงานและความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่ง โดยค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลซึ่งส่งผลต่อความคาดหวังว่าจะได้รับจากงานและเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม(วิชชุดา ลดาวัลย์, 2551) เมื่อพิจารณารายด้านของค่านิยมในการทำงาน พบว่า ความค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ อธิบายได้ว่าวิชาชีพพยาบาลต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อดูแลผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในตนเองและรู้สึกรักว่าตนเองมีคุณค่า ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ มีโอกาสได้รับผิดชอบงาน และเป็นค่านิยมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนค่านิยมในการทำงานภายนอก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลที่ทำงานมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง อธิบายได้ว่า บุคคลมีความต้องการงานที่มีความ

แน่นอนมั่นคง ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงาน และเป็นที่ต้องการของบุคคล (พัชรา เกาตระกุล, 2544) นอกจากนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สวัสดิการดี เงินเดือนสูง มีสังคมกว้างขวางขึ้น มีการติดต่อในสังคม มีเวลาให้ครอบครัว และมีเวลาทำงานอดิเรก สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาและคาดหวังที่จะได้รับจากงานของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลมีค่านิยมภายนอกงานที่สูงก็จะเกิดความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีความทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(นาฏลดา ก่อเกิด, 2551)จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอก ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี หากว่า องค์กรใดก็ตามที่มีพร้อมทั้งค่านิยมภายในและภายนอก ย่อมเป็นองค์กรที่สมบูรณ์พร้อมและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเพื่อร่วมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐิกา บุณกุล (2552) กล่าวว่า ผู้ที่มีค่านิยมในการทำงานทั้ง ภายในและภายนอกอยู่ในระดับสูง จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง เช่นเดียวกัน

ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่พยาบาลคุ้นเคย โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน สถานที่และสิ่งแวดล้อมจึงทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และเนื่องมาจากการทำงานงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแห่งนี้เมื่อพยาบาลจบใหม่ จะประจำอยู่หอผู้ป่วยใดผู้ป่วยหนึ่งไม่มีการหมุนเวียน ทำให้พยาบาลได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่คุ้นเคยและมีประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ป่วยนั้นเป็นเวลานานบุคคลย่อมมีความผูกพัน(นภาพร ศิริพรกิตติ, 2554)

เมื่อพิจารณารายด้านของความผูกพันองค์กร พบว่า ความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง โดยข้อคะแนนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลรัฐแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่เก่าแก่ที่สุดและมีชื่อเสียงระดับประเทศ มีมาตรฐานในการให้บริการที่มีคุณภาพระดับสากล มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจต้องการจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป พยาบาลวิชาชีพรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของโรงพยาบาล จึงทำงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานให้สำเร็จแม้จะเสียเวลาปฏิบัติงานแล้วก็ตาม สอดคล้องกับเมาวเคย์ และคณะ (Mowday and other, 1979) เห็นว่าความผูกพันองค์กรมีผลต่อพนักงานคือการรู้สึกถึงความ

เป็นเจ้าของ ทำงานด้วยความมั่นคงและความมีประสิทธิภาพ พนักงานที่ทุ่มเทเหล่านั้นก็จะได้รับผลตอบแทน

ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีผลต่อการมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยการที่พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงด้วย หรือในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่ำด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg&Baron, 2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อลักษณะของพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก ผู้ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกต่อองค์กรในเชิงบวกมีความพยายามมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโบลอน (Bolton, 1997) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและเป็นตัวแปรการเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรค่านิยมในการทำงานภายในและภายนอก และความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสชา จันทเขต (2551) ที่พบว่าค่านิยมในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรีย์ อยู่เจริญ (2546) ที่พบว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีค่านิยมในการทำงานต่ำและค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ แสดงว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูง แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

จากผลการวิจัย หากสามารถส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากรณ์ พัทธทรัพย์ (2546) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านของบุคลากรให้ทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร พยายามที่จะทำให้ผลงานสำเร็จทั้งในด้านของปริมาณงานและคุณภาพของงาน และนอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน และการที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงนั้น แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพแสดง

พฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้และเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยไม่ได้รับอิทธิพลจากระบบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ Organ (1991)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานทั้งภายในภายนอก เช่น มอบหมายงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ คอยสนับสนุนผลักดันและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ เปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์เพื่อการทำงาน ในขณะเดียวกันควรจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ให้มีเวลาว่างกับครอบครัว และมีสังคมกว้างขวางขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยเช่นกัน

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในองค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มมากขึ้นและการได้รับการยอมรับนับถือโดยเป็นงานที่มีเกียรติและสังคมยอมรับ ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย

3. ผู้บริหารควรรักษาระดับของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้อยู่ในระดับสูงอย่างนี้ต่อไป และส่งเสริมให้ได้แสดงออกพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเพราะเป็นสิ่งที่ดี โดยผู้บริหารควรมีแนวทางในการปรับหรือพัฒนาด้านต่างๆของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาทิ ส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นสุข เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ ซึ่งความสุขจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการกระทำที่ดีของพยาบาล รวมถึงสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรด้วย

4. จากผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและรายได้ที่มากขึ้นจะมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและรายได้ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในช่วงอายุ ≤ 30 ปีเนื่องจากมีจำนวนมากที่สุดดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพในช่วงนี้แสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากยิ่งขึ้น

5. ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มาเป็นนโยบายกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานควรมี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพพยาบาล ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกลุ่มทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ ในโรงพยาบาล เช่น แพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์ ฯลฯ เพื่อสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งอาจพบปัจจัยอื่นที่ส่งเสริมให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาองค์กร

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจ ฯลฯ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรต่อไป

WORK VALUE AND ORGANIZATION COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF REGISTERED NURSES IN HOSPITAL

SASITHORN SURIYA 5337557 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUTHEE USATHAPORN, Dr.P.H., PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Dr.P.H.

EXTENDED SUMMARY**Background and Significance of the Problem**

The rapid change in society had led to the reform and development of many social system including health service system. The health service system has been reformed with the goal that everyone must be accessible to quality health service which is efficient, responsible and accountable. Health service system has been also on the way to be internationally accepted as good governance service in the world.

A government hospital has been serving 2,842,093 outpatients and 84,787 in-patients per year (One government hospital, 2555). In this hospital the member of nurse is not proportionately proper with the number of patient. Nursing professional have to be responsible with the life of the patient and service in accord with standard nursing practice in order to create maximum satisfaction to the patient. The disproportion between number of patient and nurse had caused stress and boredom among the nurse. The retirement rate in nursing division has been on the increase, in 2553 B.E. the retirement rate was 5.4% and rose to 5.7% and 8.3% in 2554 B.E. and 2555 B.E. consecutively. The nursing division has lost a number of nurse who had knowledge, experience and expertise in caring of the patient and replacement of them needed large investment both in money and time.

In the hospital, professional nurse is considered as very important personnel they are the largest group of people in health team. They are also the person who work most closely with the patient. The professional nurse have to bear great responsibility. Besides that they have to develop themselves and always adapt to be able to cope with the change so that the service is up to the standard and correspond to the expectation of the patient. Organizational citizenship behavior means the performance of the professional nurse beyond their assigned responsibility but those performance help support their role and function, help the organization and the hospital to be successful and effective. Their behavior are voluntary without any expectation for the reward. The organizational citizenship behavior of the professional nurse could create maximum effectiveness to the organization. (Wirenthi Dhamanathsa, 2546)

The result from this research would be the input for the organization to improve human resource management of the organization and provide guideline for the improvement of work value to support the creation of organizational citizenship behavior and lead to the retaining in the organization of professional nurse for the efficiency and the effectiveness of the organization.

Research Objective

General Objective

To study the organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.

Specific Objective

1. To measure level of organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.
2. To study personal characteristics, work value and organization commitment of professional nurse in a government hospital.

3. To study the association between work value and organization commitment with organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.

4. To study factors which have the ability to predict organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.

Research Hypothesis

1. The professional nurse with different personal characteristics; age, marital status, type of employment, present position, income, education, duration of working (year), birth place, education institution graduated and organization belonged had difference in organizational citizenship behavior.

2. Work value and organization commitment had positive association with organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.

3. Work value and organization commitment could predict organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.

Scope of the Study

The studied sample were 2,694 professional nurses who had been working in a government hospital for at least one year.

Literature Review

Work value means concept or frame of thought which a person uphold as guideline for working. It holds the people in the organization to work with shared goal for the organization to attain the desirable objective. Work value is very important in the organization because it can influence people in the organization to express behavior and as basis for making decision in different situations.

Thus the organization should encourage the personnel in the organization to have shared good work value so that they will unite together to move the organization for development and prosperity.

The researcher had studied work value which had been suggested by George & Jones (1996) that there are two kinds of work value.

1. Intrinsic Work Values which are value related to the nature of work with 7 characteristics ; interesting, challenge, learning new thing, important, virtue, self-develop to full capacity, independent and responsible and innovation.

2. Extrinsic Work Values composed of 7 outcome which are high salary, security and safety of the work, good welfare, broader social network, social contact, availability of time for family and for hobby.

Organization commitment means attitude, thought and behavior which a person express toward the organization in the manner of belonging to the organization, acceptance of goal and values of organization, willing to put all effort for the success of the organization, have loyalty to the organization and have the desire to continue working in the organization.

The researcher had studied organization commitment as suggested by Porter et al (1974). There are three components in organization commitment which are

1. Strong belief, be ready to accept goal and value of the organization which means that a person has positive attitude toward the organization ,the organization is most suitable and best for him, it includes the sense of belonging to the organization and having personal value integrated with other in the organization.

2. Intention and put full capacity for the organization means a person is ready to put all effort both physically and psychologically for the attainment of the goal of the organization.

3. Desire to keep membership with the organization which means that a person has loyalty in the organization, have pride of membership with the organization. A person does not want to resign from the organization even though being offered with higher payment from other organization.

Organizational citizenship behavior means working behavior of a person in performing his role and function beyond the assigned duty which the organization has set up. It is the voluntary behavior without being influenced by any reward or

payment from the organization, this kind of behavior help the organization to be effective organization.

The researcher had studied the organization citizenship behavior as suggested by Organ (1987) which had been classified the behavior into different types of behavior as follows :

1. Altruism means being helpful to other.
2. Courtesy means being considerate to other which can prevent problem in the organization because in the organization everything is interdependent upon each other. One's action or one's decision always affect other.
3. Sportsmanship means behavior of being patient of a person. Everyone in the organization is interdependent to each other thus sometime the organization member must be enduring to disappointment, inconvenience, stress and pressure even though he or she has the right to express dissatisfaction or resentment.
4. Civic Virtue means the behavior of a person which reflects the participative involvement and caring for the life of the organization to help and improve the organization.
5. Conscientiousness means the behavior of a person which is in accord with the basic requirement of the organization for the personnel to follow.

From literature review, the researcher had studied theories and concepts related to work value and organization commitment which affect organizational citizenship behavior of professional nurse in a government hospital.

Research Methodology

The study was a descriptive cross-sectional survey research. The studied population were 2,694 professional nurses who had been working in a government hospital. The studied sample were 296 professional nurses who had been working in the hospital for not less than one year. The data collecting tool were questionnaires which had been checked for validity of the content and appropriateness of the language from 3 experts. The approved questionnaires which had been tried out for the reliability with 30 professional nurses in a government hospital in Bangkok Metropolis. The testing for the reliability of the questionnaires by using Cronbach's

alpha coefficient found the reliability value at 0.905. There were four parts in the questionnaire which were part 1. Personal characteristics part 2. Work value part 3. Organization commitment and part 4. Organization citizenship behavior. Data had been collected during 5th August 2556 to 23rd September 2556. There were 271 sets of returned and complete questionnaires (91.6%). Data had been analyzed by using computerized packaged program, statistics to be used for analysis were percentage, mean, standard deviation, Independent sample t-test, One-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Research Results

1. Personal characteristics of professional nurses in a government hospital.

The study found that the majority of the professional nurse in a government hospital were ≤ 30 years of age (47.2 %) with average age of 34.5 years, single (72.7 %), university employee (66.4 %), professional nurse (operational level)(84.9 %), monthly income 15,000-25,000 bath (52.0 %), bachelor degree or equivalent (84.1 %), duration of working ≤ 10 years (53.9 %), average duration of working 12.1 years, birth place : up-country (62.7 %), university graduated : Mahidol (98.5 %)

2. Work value of professional nurses in a government hospital.

The study found that the overall work value of professional nurse was in high level (mean = 111.0) intrinsic work values had highest average score and followed by extrinsic work value (mean = 56.3 and mean = 54.8 consecutively)

3. Organization commitment of professional nurses in a government hospital.

The study found that the overall organization commitment of professional nurses in a government hospital was in high level (mean = 56.6). Analysis per aspect found that the aspect of "acceptance of value and goal of the organization" had highest average score and followed by "willing to fully use energy in working for the organization" and "desire to retain the membership with the organization consecutively"(mean=20.4, 19.0, and 17.0 consecutively)

4. Organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

The study found that the overall organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital was in high level (mean = 131.1). Analysis per aspect found that the aspect of “conscientiousness” had highest average score follow by “altruism”, “civic virtue”, “sportsmanship” and “courtesy” consecutively (mean = 34.5, 26.9, 24.6, 24.1 and 21.1 consecutively).

5. Difference in personal characteristics and difference in organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

The study found that the professional nurses who were different in age and income had different organizational citizenship behavior with statistical significance ($p < 0.05$). But the professional nurses who were different in marital status, type of employment, present position, education level, duration of working, birth place, education institute graduated from and work unit belonged did not have different organizational citizenship behavior ($p < 0.05$).

6. Relationship between work value and organization commitment with organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

The study found that

1. Work value had positively medium level of relationship with organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

2. Organization commitment had positively medium level of relationship with organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

7. Analysis of predictability power of work value and overall organization commitment for organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

Overall work value and overall organization commitment had co-predictability power for organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital.

Result of hypothesis testing

1stHypothesis. The professional nurse with different personal characteristics; age, marital status, type of employment, present position, income,

education, duration of working (year), birth place, education institution graduated and organization belonged had difference in organizational citizenship behavior.

The study found that

1. The professional nurse with different age and income had different organizational citizenship behavior with statistical significance ($p < 0.05$). Thus accepted 1st Hypothesis partially.

2. The professional nurse with different marital status, type of employment, present position, education level, duration of working, birth place, education institute graduated from and work unit did not have different organizational citizenship behavior ($p < 0.05$). Thus rejected 1st Hypothesis.

2nd Hypothesis. Work value and organization commitment had positive association with organizational citizenship behavior.

The study found that work value and organization commitment had positively medium relationship with organizational citizenship behavior of the professional nurses in a government hospital with statistical significance ($p < 0.001$). Thus accepted 2nd Hypothesis.

3rd Hypothesis. Work value and organization commitment could predict organizational citizenship behavior.

The study found that overall work value and overall organization commitment had co-predictability power for organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital by 45.8% ($R^2 = 0.458$). Analysis per aspect found that intrinsic work values, extrinsic work values and organization commitment (in the aspect of acceptance of value and organization goal) so had co-predictability power for organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital by 54.6% ($R^2 = 0.546$). Thus indicated that if intrinsic work values, extrinsic work value and organization commitment (in the aspect of acceptance of value and organization goal) were high it would result in the increase of organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital as well.

Discussion and conclusion

From the study it was found that the overall organizational citizenship behavior was in high level ; conscientiousness, altruism, sportsmanship, civic virtue and courtesy were also in high level. Considering by each aspect found that “conscientiousness” had highest average score. This could be explained that because this hospital is well recognized at national level with international standard of services, the knowledge and technical know how are modernized. Professional nurse is the biggest professional group in the hospital providing services closely with the patient. Their services are vital to the patient and must be in accord with the standard nursing services. Professional nurse, being part of the organization must be well conscious in their roles and functions, strict to professional ethics by following the regulation of the hospital and respond to the policy of the organization. Thus the professional nurse must perform their duty to the best of their capability no matter how hard or stressful the work are, have the determination in improving their performance for good image of the hospital. Professional nurse who have conscientiousness will always work with good intention and honesty, follow the rule and norm of the hospital. They will not use official time for other business and intend to perform their function with most carefulness.

The study had found that professional nurse with different age and income had different organizational citizenship behavior. The older the nurses were the higher level of organization citizenship behavior they had. The study had found that the nurse with different income had different organizational citizenship behavior with statistical significance. This could be explained that money is important and essential factor for living, money can help people to be able to respond to their basic need, as basic reason for people to do the work for carrying out people life in accord with each one’s standard. A person who has sufficient income would have capability to work with happiness and be happy with the work. (Patchra Kaotrakul, 2544)

The study had found that work value and organization commitment had positively medium relationship with organizational citizenship behavior of the professional nurses in a government hospital. Their overall work value was in high level. This was in accord with the study by Wichulada Ladawalya, (2551) which cited that professional nurse give priority to work value because work value is the thought

which one can attach for and creating confidence which could be expected from the work and also shape one's behavior.

The study had found that work values both intrinsic and extrinsic were in high level, the issue which had highest average score was "the pride for the work". This could be explained that the practice of nursing service needs both art and science, knowledge and experience in caring of the patient. Thus the professional nurse are proud of themselves and feel that they are valuable, having opportunity to be responsible with the work and become the value which make them satisfied. The issue which had highest average score in the extrinsic value was "the hospital they are working is famous and well-established". This could be explained that everyone want to have security in their job, job security is one kind of welfare, especially when the retirement arrives (Patchra Kaotrakul, 2544). Besides that job security, good welfare, high salary, wider social network, availability of time for family and hobby are the thing everyone expect from their work and result in personal satisfaction. The person with high extrinsic work value would be satisfied and are willing to dedicate for their work reflecting in organizational citizenship behavior and work with more efficiency (Nathlada Korkerd, 2551). From the research finding it indicated that work values both intrinsic and extrinsic are important for organizational citizenship behavior. Any organization which is full of intrinsic and extrinsic work value will have the capacity to attract high calibre personnel to work for the prosperity of the organization. This was in accord with the work by Nathika Buranakul (2552) which cited that the one who have both intrinsic and extrinsic values in high level will have high level of organizational citizenship behavior also.

The overall organization commitment of the professional nurse was in high level, this might be due to the fact that most of the professional nurse had graduated from the same nursing school which they were accustomed to especially working colleagues, places and environment thus they have love and sense of belonging to the organization. Beside that the new entrants of nurse often be assigned to be stationed in certain patient ward and rarely rotate thus they are accustomed and have long experience in the ward and became attached. (Naporn Siripornkitt, 2554)

Upon consideration by aspect of organization commitment the study had found that "acceptance of value and organization goal " had high average score and

had positive relationship with organizational citizenship behavior in medium level and the issue which had highest average score was “having pride for working in this hospital”. This could be explained that, this hospital is the oldest hospital in the country and has been well-known at national level. Standard of service of the hospital is internationally recognized including good organization value and good organization culture, thus the nurse have pride in working here and have trust to continue their service in the hospital. The professional nurse feel the sense of belonging and be part of ownership of the hospital thus they have willingness to work and dedicate their full effort to finish the work even beyond official time. The finding was in accord with the study by Mowday and other (1979) which cited that organization commitment cause the personnel to feel the sense of ownership and work with efficiency and steadiness. It could be said here that the professional nurse who have organization commitment would have organizational citizenship behavior or vice versa. This was in accord with the study by Greenberg and Baron (2000) which cited that organization commitment has significant effect upon working behavior. One who have high organization commitment often have positive behavior in their determination to work and willing to contribute their effort for the organization. The research finding was also in accord with the work of Bolon (1997) which found that organization commitment had positive relationship with organizational citizenship behavior and also was the variable causing organizational citizenship behavior also.

The study had found that intrinsic and extrinsic work value and organization commitment in the aspect of acceptance value and organization goal had co-predictability power for organizational citizenship behavior of professional nurses in a government hospital with statistical significance at $p = 0.05$. The finding was in accord with the study by Manachaya Chantakhet (2551) which found that work value and organization commitment had co-predictability power for organizational citizenship behavior and was in accord with the study by Wachareeya Yucharoen (2546) which found that the personnel whose work value was high had higher organizational citizenship behavior than the personnel whose work value was lower and work value could predict organizational citizenship behavior of the personnel. Thus it could be cited here that the professional nurse whose working value and

organization commitment were high there is the tendency that their organizational citizenship behavior would be high as well.

From the research finding, if organizational citizenship behavior of professional nurse have been promoted their working behavior should be affected in positive result for the organization and help the organization achieve the desirable goal. This was in accord with the work of Arpaporn Pitaksapol(2546) which cited that organizational citizenship behavior is considered as creative behavior beneficial for the organization. It is important for the organization, it makes the personnel to be punctual, follow rules and regulation of the organization and have effort for the success of the organization both quantitatively and qualitatively. It also help create cooperation in the organization.

In conclusion, the finding that the professional nurse had high level of organizational citizenship behavior indicated that the professional nurse had performed their role and function beyond the assigned duty which the organization has set up. It is the voluntary behavior without being influenced by any reward or payment and affected the effectiveness of the organization as suggested by Organ (1991).

Research Recommendation

1. The administration should promote work value both intrinsic and extrinsic values eg assign the job which are challenging with the knowledge and capability of the professional nurse. Support, push and facilitate opportunity for career growth and development of knowledge, skill and experience for their work. Provide good welfare, job security, allow more time for family life and social network for more work. Promote organization citizenship behavior of the professional nurse.

2. The administration should provide opportunity for professional nurse to participate in the administration of the hospital eg provide suggestion for development, planning ,show their capability in working so that they feel the sense of participating in the organization, have more pride in the organization, be accepted by the society and be honored which will affect their organization citizenship behavior.

3. The administration should keep the present status of high level of organization citizenship behavior of the professional nurse and encourage the movement to increase them. The administration should adjust or increase organization citizenship behavior eg support the happy working climate, strengthen working culture to create more satisfaction in working. Happiness created could help create many good performance of the nurse and can also increase their quality of life.

4. From the research finding that the more income and older in age of the professional nurse the more organization citizenship behavior they had. Thus the administration should pay special attention with the matter of difference in age and income of the professional nurse especially for the ones with the age ≤ 30 years, since this group is the largest group. The administration should promote and encourage this group of professional nurse to have higher organization citizenship behavior.

5. The administration may apply the research result about organization citizenship behavior of professional nurse to formulate policy of defining desirable behavior of personnel for the success in work as guideline for performance evaluation and for human resource development in nursing profession to be able to work for better quality and more efficiency.

Recommendation for Furthering Researches

1. There should be the study about organization citizenship behavior of other health professional eg medical doctor, pharmacist, dentist etc for comparative study so that some other factors may be found and would be beneficial for the knowledge in organization development.

2. This research was the study about the relationship between work value, and organization commitment with organization citizenship behavior. From reviewing literature and related document it was found that there are still many other factors which may relate with organization citizenship behavior eg leadership, job characteristics, quality of work life, perception of fairness and justice, satisfaction etc thus the further research should consider these variables or others related for the research result to be useful for the organization.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จารุมา ชูช่วง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินดา ถิรพันธ์. (2541). จริยธรรมกับวิชาชีพพยาบาล. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- จิรนนท์ วงษ์ไทยวรรณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรสุมน พงศ์กัญญา. (2553). หลักการวิจัยทางสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ชุติมา มาลัย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โชคดี จันทวงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม และจริยธรรมในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐจิรา บุรณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรง พานทอง. (2543). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผูปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

- ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์วิมล กลิ่นขจร. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
คุณภาพการให้บริการของพนักงานบริการลูกค้า:กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคมแห่ง
หนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพฤทธิ์ วิชญศิริ. (2548). องค์ประกอบพฤติกรรมอันเนื่องมาจากค่านิยมในการทำงานของพนักงาน
ระดับกลางชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนัชการพิมพ์
จำกัด.
- ธรรมรัตน์ ด้วนนคร. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคเหนือ (ลพบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพมหานคร: บิสนิเนสอาร์เอนด์ดี.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
ชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาพร ศิริพรกิตติ. (2554). ความผูกพันองค์กรและประภทวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาเอกบริหาร
สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาฏลดดา ก่อเกิด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับการรับรู้ความสำเร็จในงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 1-4. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น้ำฝน อินทรเทศ. (2557). พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

- น้ำอ้อย สท้านไผท. (2547). ทศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมกร
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์
โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิติ ยอดดำเนิน. (2552). การศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรม
องค์กรเชิงพฤติกรรมและการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรพัฒนาคุณภาพ
HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2543). การวัด การวิจัยและการประเมินผล. (พิมพ์ครั้งที่2).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.
- ประสาร มาลากุล. (2523). ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย. รายงานผลการวิจัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะวรรณ กลิ่นสุคนธ์. (2552). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกของ
องค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหาร
สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการแนะแนว
และจิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร.
- เพ็ญแข ประจันปัจจนิกและอ้อมเดือน สดมณี. (2529). การยึดหลักทางศาสนาในการดำเนินชีวิตของ
ชาวชนบทไทยและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2520). การสอนค่านิยม. พิษณุโลก: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- พัชรา เกาตระกุล. (2544). ค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์กรรัฐบาลและเอกชนในเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พินุล ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- พิมลรัตน์ สมบูรณ์ชนผล. (2546). ความสัมพันธ์ของอัตมโนทัศน์ในการทำงานและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยและคนญี่ปุ่น ศึกษากรณีบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรเดช สถิตินาคร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควบคุมงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนัชา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มานัชศิริ ลิมากรณัณชัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:ศึกษากรณีสำนักงานใหญ่ของบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกับของรัฐ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2553). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง (2555). รายงานประจำปี 2555 โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร : โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.

วงศา เลหาศิริวงศ์. (2548). พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กรสุขภาพ. พิษณุโลก: บริษัท ที ไอ พี คอมพิวเตอร์ฟอรัม จำกัด.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัชรพล ศุภจักรวัฒนา. (2550). ค่านิยมในการทำงานของคนไทยในทัศนะของสมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วัชรชัย อยู่เจริญ. (2546). การศึกษาปัจจัยทางจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสาย ค. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด.

วิไล จิระพรพาณิชย์. (2541). ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและชาวอเมริกันในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทในธุรกิจปิโตรเลียมและปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชุลดา อดาวัลย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคคลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิวัฒน์ ธรรมนารถสกุล. (2546). อิทธิพลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์. 9: 51-71.

- สญา ขีระวิชิตระกุล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์. 16: 15-28.
- สมศักดิ์ กิจชนวัฒน์. (2550). เอกสารคำสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์กร. อุดรธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สาโรช บัวศรี. (2526). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องจริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- สายฝน กล้าเดินจง. (2551). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2539). จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตเอกการพิมพ์.
- สินินาถ สันติอินทชัย. (2553). อำนาจพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ และค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมบริการของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม. (2551). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ I AM READY. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนทรี โคมินและสนิท สมักรการ. (2522). รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนิสา แสงจำว. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาหัวหน้างานโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ

อุตสาหกรรมภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อติกร แก้วมา. (2550). ความสัมพันธ์ของการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะ
พฤติกรรมตามบทบาท เจตนาในการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกิดขึ้นจริง:ศึกษากรณีบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรอนงค์ วิเศษนคร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัญชลี สุภวิทยากินันท์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ด้านจิตวิญญาณ ความสุข และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด
นครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภาพร ทศนแสงสุรย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรในเชิงบวก ความ
ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในวิสาหกิจขนาดย่อม
ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพ
ของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อำภาภรณ์ ชมเชี่ยวชาญ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *The Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Bloom William. (1964). *Personal Identity, National Identity and International Relation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bolon. (1997). Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employee : A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Hospital & Health Service Administration*. 42(Summer 1997):221-242.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-545.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques*. New York: Willey.
- Dubrin, A.J. (2001). *Human Relations: Interpersonal, Job-Oriented Skills*. (7th ed.). New Jersey:Prentice-Hall.
- Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*. 11: 25-30.
- Ellis, J.R., and Hartley, C.L. (1998). *Nursing in today's world: Challenges issues and trends*. (6th ed.). Philadelphia: J.B.Lippincott.
- England, G. W. (1975). *The Manager and his values: An international perspective from the United States, Japan, Korea, India and Australia*. Cambridge, : M. A. Ballinger.
- Fombrun, C. (1984). *Strategic Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc., Human Resource Planning and Development (HRPD): A basic model.
- George, J.M., and Jones, G.R. (1996). *Organizational behavior: understanding and management*. New York: Addison-Wesley.
- George, J.M., and Jones, G.R. (1999). *Organizational behavior*. New York: Addison-Wesley.
- Ginzberg, E. (1966). *The Development of Human Resources*. New York: Mc Graw-Hill.
- Gomez-Mejia, L. R. (1986). The cross-cultural structure of task-related and constructs. *The Journal of Psychology*, 120 (1), 5-9.
- Greenberg, J. (2002). *Managing Behavior in Organizations*. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Greenberg, J. and R.A. Baron. (2000). Behavior in Organizations. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall International.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequence: International difference in work-related values. London: Beverly Hills, Sage Publication.
- John, G. (1996). Organizational behavior: Understanding and Managing life at work. 4th ed. New York: Harper Collins College.
- Meyer, J.P. and C.A. Smith. (1993). Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78: 531-538.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior. 14 : 244-247.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. (1997). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. (10th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Oliver, M. (1990). The politics of disablement. London: MacMillan.
- Organ, D.W. (1987). Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome. Massachusetts:Lexington.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior :Its Nature, Antecedents, and Consequences. London: Sage.
- Organ, D.W. and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology.
- Organ, D.W. and T.S. Bateman. (1991). Organizational Behavior. (4th ed.). Boston: Irwin.
- Podsakoff, P.M., Aheame, M., and MacKenzie, S.B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. Journal of Applied Psychology 22: 259-298.
- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness. Journal of Marketing Research 22: 259-298.
- Potter, L W. et al. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfacion and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology 59: 603-609.
- Potter, L W. et al. (2003). Motivation and Work Behavior. (7th ed.). New York: McGraw Hill.
- Raths, Louis E., Harmin, Merrill and Simon, Sidney B. (1996). Values and Teaching. Columbuss, Ohio: Charle E. Merrill Publishing Company.

- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hill.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs Attitudes and Values: Theory of Organization and Change*. London: Jossey - Bass.
- Rokeach, M. (1977). *The nature of human values*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Rokeach, M. (1979) . *Understanding human values individual and society*. New York: The Free Press.
- Schnake, M and Dumler, M., P. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice*. *Journal of Managerial Issues*. 9(Summer 1997): 216-229.
- Smith, C. A., Organ, D. W., and Near, J.P. (1983). *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*. 68(4): 653-663.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada: Wiley & Sons.
- Steers, Richard M. (1977). *Administrative Science Quarterly: Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment* : 46-56.
- Strauss, G. and Sayles L.R. (1980). *Personnel: The human problem of management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Super, D.E. (1970). *Manual Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Wollack, S., Goodale, J., Witjing, J., and Smith, P. (1971). *Development of the survey of work values*. *Journal of Applied Psychology*, 55: 331-338.
- Young, S.A. and C.P. Parker. (1990). *Predicting Collective Climates: Assessing the Role of Shared Work Values, Need, Employee Interaction and Work Group Membership*. *Journal of Organizational Behavior*. 20 (December 1999): 1199-1218.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์เจณิชน เรืองเศรษฐกิจ
อาจารย์ประจำภาควิชาสัตยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รองศาสตราจารย์ปรังทิพย์ อุจะรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. นางชไมพร เจริญไกรกมล
ผู้ตรวจการพยาบาล งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

2 ถนนวังหลัง บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700



โทร +66 2419 2667-72
โทรสาร +66 2411 0162

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย (ต่ออายุ)

หมายเลข SI 406/2013

ชื่อโครงการภาษาไทย : คำนิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

รหัสโครงการ : 244/2556(EC1)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวศศิธร สุริยะ
คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
4. แบบสอบถาม
5. ประวัติผู้วิจัย

วันที่ต่ออายุ (1): 12 กรกฎาคม 2557

วันหมดอายุ : 11 กรกฎาคม 2558

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม
(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจุฑามาศ สูงสว่าง)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

- 8 ก.ย. 2557

วันที่

ลงนาม
(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร)
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

- 9 ก.ย. 2557

วันที่

2 WANG LANG Rd. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. +66 2419 2667-72
Fax. +66 2411 0162

Siriraj Institutional Review Board

Certificate of Approval (Renewal)

COA no. Si 406/2013

Protocol Title : WORK VALUE AND ORGANIZATION COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR OF REGISTERED NURSES IN HOSPITAL

Protocol number : 244/2556(EC1)

Principal Investigator/Affiliation : Miss Sasithorn Suriya
Faculty of Public Health, Mahidol University

Research site : Faculty of Medicine Siriraj Hospital

Approval includes :

1. SIRB Submission Form
2. Participant Information Sheet
3. Informed Consent Form
4. Questionnaire
5. Principle Investigator's curriculum vitae

Renewal date (1st) : July 12, 2014

Expired date : July 11, 2015

This is to certify that Siriraj Institutional Review Board is in full Compliance with international guidelines for human research protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).


(Prof. Jarupim Soongswang, M.D.)
Chairperson

- 8 SEP 2014

date


(Clin. Prof. Udom Kachintorn, M.D.)
Dean of Faculty of Medicine Siriraj Hospital

- 9 N. O. 2557

date

ภาคผนวก ค
แบบสอบเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน | จำนวน 28 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร | จำนวน 15 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | จำนวน 32 ข้อ |

คำชี้แจง: ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โปรดอ่านแต่ละข้อว่าข้อความใดตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดแล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่าง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | |
|----------------------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านอย่างยิ่ง |
| เห็นด้วย | หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่แน่ใจว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านอย่างยิ่ง |

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น มิได้มีผลกระทบในการปฏิบัติงานและตัวท่านแต่ประการใด คำตอบทุกข้อของท่าน ผู้วิจัยถือว่ามีความค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่ง

**เรื่อง คำนิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (บริบูรณ์)
2. สถานภาพสมรส
☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย / หย่า / แยก
3. ประเภทการจ้าง
☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย ☐ พนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์ฯ
4. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน
☐ พยาบาลปฏิบัติการ ☐ พยาบาลชำนาญการ
☐ พยาบาลชำนาญการพิเศษ ☐ พยาบาลเชี่ยวชาญ
☐ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน ☐ พยาบาลหัวหน้างานและผู้ชำนาญการ
5. รายได้.....บาท/เดือน
6. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพรวม.....ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)
8. ภูมิลำเนา
☐ กรุงเทพมหานครหรือเขตปริมณฑล ☐ ต่างจังหวัด
9. สถานศึกษาที่จบ
☐ มหาวิทยาลัยมหิดล
☐ วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยอื่น

10. สังกัดหน่วยงาน

- ☐ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
- ☐ งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา
- ☐ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
- ☐ งานการพยาบาลผ่าตัด
- ☐ งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
- ☐ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์
- ☐ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่านิยมภายใน					
1. ท่านทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ					
3. งานที่ท่านทำต้องใช้ความรู้ความสามารถระดับสูง					
4. ท่านภูมิใจในงานที่ทำ					
5. ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ					
6. งานที่ท่านทำมีโอกาสนำให้ท่านเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
7. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาโรงพยาบาลให้ดีขึ้น					
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง					
9. ท่านมีเวลาในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
10. หน่วยงานของท่านส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้อย่างเต็มที่					
11. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
12. ท่านรับผิดชอบงานที่ท่านทำเป็นอย่างดีเสมอ					
13. ความคิดสร้างสรรค์ของท่านเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านโดดเด่นจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด หรือ ออกแบบวิธีการทำงาน					
ค่านิยมภายนอก					
15. คติที่ว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข” เป็นจริงเสมอในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16. ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก ผลตอบแทนจากการทำงานควรมากตามไปด้วย					
17. โรงพยาบาลที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและมีชื่อเสียง					
18. โรงพยาบาลมีระบบการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยสูง					
19. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทที่ท่านให้กับงาน					
20. โรงพยาบาลของท่านมีสวัสดิการและผลตอบแทนดี					
21. สมาชิกในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี					
22. การทำงานที่ได้รับการช่วยเหลือร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ					
23. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
24. การมีสังคมกับบุคคลอื่นๆ มีส่วนช่วยให้งานของท่านสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีขึ้น					
25. ครอบครัวมีส่วนสำคัญอย่างมากในการทำงานของท่าน					
26. ท่านเชื่อว่าการทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ครอบครัวมีส่วนช่วยในการผลักดัน					
27. ท่านมีเวลาว่างในการทำงานเพื่อสังคม					
28. การที่ท่านได้ทำงานอดิเรกนอกเวลางาน ทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล					
2. ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าโรงพยาบาลที่ท่านทำงานเป็นโรงพยาบาลที่ดี					
3. ท่านยินดีทำงานที่โรงพยาบาลมอบหมาย แม้จะไม่ใช่งานถนัดของท่าน					
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาล					
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้					
6. ท่านไม่มีความก้าวหน้าหากทำงานที่โรงพยาบาลนี้ต่อไป					
7. ท่านสามารถเปลี่ยนไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่น ถ้าลักษณะงานมีความคล้ายคลึงกันและได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
8. ท่านรู้สึกว่าการสำเร็จของโรงพยาบาลเป็นความสำเร็จของท่านด้วย					
9. โรงพยาบาลแห่งนี้คือโรงพยาบาลเดียวที่ท่านจะทำงานด้วย					
10. ถ้ามีที่อื่นที่ดีกว่า ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลทันที					
11. ท่านยินดีมากที่ได้มาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกไปโรงพยาบาลอื่น					
12. ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
13. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงภายในโรงพยาบาลเพียงเล็กน้อยก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านลาออกได้					
14. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกขัดแย้งกับนโยบายของโรงพยาบาล					
15. ท่านรู้สึกอยู่เสมอว่าโรงพยาบาลนี้มีบุญคุณกับท่าน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการให้ความช่วยเหลือ					
1. เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่มาทำงาน ท่านเต็มใจที่จะทำงานแทนเพื่อน					
2. ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานใหม่ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์					
3. ท่านไม่จำเป็นต้องช่วยเพื่อนร่วมงาน เพราะท่านมีงานมากอยู่แล้ว					
4. เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ท่านจะช่วยเหลือเพื่อให้งานสำเร็จ					
5. ท่านยินดีช่วยแก้ปัญหาของเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านเต็มใจสอนงานเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่					
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
7. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านเคารพในความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านห่วงใยและเอื้ออาทรเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน					
11. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
12. ท่านยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน					
13. แม้ท่านไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน แต่ท่านก็สามารถทำงานกับเขาได้					
14. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล					
15. ท่านอดทน เมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16. ถึงแม้ท่านจะได้รับคำตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นแต่เป็นการพิจารณาที่มีความยุติธรรม ท่านก็มีความพอใจ					
17. ท่านไม่กล่าวโทษเพื่อนร่วมงาน ถ้างานที่ทำร่วมกันเกิดความผิดพลาดไม่ประสบผลสำเร็จ					
ด้านการให้ความร่วมมือ					
18. ท่านติดตามข่าวสารและความเคลื่อนไหวของโรงพยาบาลอยู่เสมอ					
19. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาล					
20. ท่านมีส่วนร่วมในการประชุมของโรงพยาบาล โดยไปตรงต่อเวลาและเข้าร่วมประชุมตลอดระยะเวลาการประชุม					
21. ท่านให้ความร่วมมือกับการพัฒนาหน่วยงานที่สังกัดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงพยาบาล					
22. ท่านยินดีเป็นคณะกรรมการต่างๆของโรงพยาบาล					
23. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่โรงพยาบาลจัดขึ้น					
24. ท่านอ่านจดหมายเวียนของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับท่านทุกฉบับ					
ด้านความสำนึกในหน้าที่					
25. ท่านลงานเมื่อมีความจำเป็นจริงๆ					
26. ท่านมาทำงานตรงเวลา					
27. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่					
28. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของโรงพยาบาล					
29. ท่านทำงานจนสำเร็จทุกวัน					
30. เป้าหมายของโรงพยาบาลคือเป้าหมายในการทำงาน					
31. ท่านทำทุกอย่างเพื่อรักษาภาพพจน์ที่ดีให้ของโรงพยาบาล					
32. ท่านจะไม่ทำสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อโรงพยาบาล					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นางสาวศศิธร สุริยะ

วัน เดือน ปีเกิด

6 ธันวาคม พ.ศ. 2527

สถานที่เกิด

จังหวัดลำปาง ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550

พยาบาลศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2557

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พยาบาลวิชาชีพ หน่วยตรวจโรคัลยศาสตร์

งานพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 319 หมู่ที่ 1 ตำบลอุโมงค์

อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 51150

โทรศัพท์ 090-9740046

E-mail: sasiok@hotmail.com