

# T167222

เพื่อผูกพันระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. (RELATIONSHIPS BETWEEN PROFESSIONAL COMPETENCY, CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE, QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS) อ.ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์, 154 หน้า. ISBN 947-53-1211-8.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 350 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสมรรถนะเชิงวิชาชีพ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ .93, .97, .91 และ .73 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

## ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับสูง
2. สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $r = .410, .350$  และ  $.519$  ตามลำดับ)
3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 29 ( $R^2 = .286$ )

## สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร = .161 สมรรถนะเชิงวิชาชีพ + .425 คุณภาพชีวิตการทำงาน

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อนิสิต.....*เกษมณี* *ทศพร*  
ปีการศึกษา.....2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....*สุวิทย์ อังสุโรจน์*

## 4677588136 : MAJOR ADMINISTRATION

KEY WORD: PROFESSIONAL COMPETENCY/ CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL  
CULTURE/ QUALITY OF WORKING LIFE/ ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT/ STAFF NURSESPENPAKA PHUMPHUNG : RELATIONSHIPS BETWEEN PROFESSIONAL  
COMPETENCY, CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE, QUALITY  
OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF  
NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS. THESIS ADVISOR:  
ASST. PROF. POLICE CAPTAIN YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D., 154 pp.  
ISBN: 974-53-1211-8.

The purposes of this study were to determine professional competency, constructive organizational culture, quality of working life, and organizational commitment; to examine the relationships between professional competency, constructive organizational culture, quality of working life and organizational commitment; and to derive a predictive equation for organizational commitment from professional competency, constructive organizational culture, and quality of working life. The research subjects consisted of 350 staff nurses at Regional Hospital and Medical Centers who were randomly selected by multi-stage sampling technique. Content validity and reliability of the research instruments: Professional Competency, Constructive Organizational Culture, Quality of Working Life, and Organizational Commitment questionnaires were established. The Cronbach's alpha coefficients were .93, .97, .91, and .73, respectively. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

Major findings were as follows:

1. Professional competency, constructive organizational culture, quality of working life, and organizational commitment were at a high level.
2. Positive relationships were detected between professional competency ( $r = .410$ ), constructive organizational culture ( $r = .350$ ), quality of working life ( $r = .519$ ) and organizational commitment, at the .05 level.
3. Variables that could predict organizational commitment, at the .05 level, were quality of working life and professional competency which accounted for 29 percent ( $R^2 = .286$ ).

The prediction equation in standard score form could be stated as follows:  
organizational commitment = .161 professional competency + .425 quality of working life

Field of study....Nursing Administration..... Student's signature *Penpaka Phumphung*  
Academic.....2004..... Advisor's signature *Yupin Aungsuroch*