

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย
(ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES OF KING
CHULALONGKORN MEMORIAL HOSPITAL: THE THAI RED CROSS SOCIETY)

สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม 4837667 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์ พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), วิวัฒน์ กิตติพิชัย
วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์), จรรยา ภัทรอาชาชัย Sc.D.(Biostatistics)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการเกี่ยวข้องกับงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 516 คน
จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานหอผู้ป่วยวิกฤต ($n = 203$) และกลุ่มงานหอผู้ป่วยทั่วไป ($n = 313$)
เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบไม่แทนที่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของออร์แกน ซึ่งพัฒนาโดยพอสคอฟและคณะ แบบสอบถามความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ แบบสอบถามการเกี่ยวข้องกับงานของคานัน โก และ
แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เพียร์สันการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุและสถิติค่า t ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการเกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.386$ และ 0.229 ที่ $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรและการเกี่ยวข้องกับงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ได้ร้อยละ 12.20 ($R^2 =$
 0.122) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่
ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตและหอผู้ป่วยทั่วไปแตกต่างกัน ($p\text{-value} < 0.001$) ส่วนการเกี่ยวข้องกับงาน
ไม่ต่างกัน ($p\text{-value} = 0.5$)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลน่าจะสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผล
ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร / ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / การเกี่ยวข้องกับงาน /
พยาบาลวิชาชีพ / โรงพยาบาล

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES OF KING CHULALONGKORN MEMORIAL HOSPITAL: THE THAI RED CROSS SOCIETY

SIRIKANYAWAN SRIKASEM 4837667 PHPH/M

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

THESIS ADVISORS: BHUSITA INTARAPRASONG Ph.D. (Development Administration), WIRIN KITTIPICHAI Ph.D.(Applied Behavioral Science Research), JAN YA PATTARAARCHACHAI Sc.D.(Biostatistics)

ABSTRACT

This explanatory research aimed to explain the relationships between organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior of professional nurses at King Chulalongkorn Memorial Hospital. The sample in this study comprised 516 professional nurses in King Chulalongkorn Memorial Hospital. The sample was selected by sampling without replacement. The research instruments were the organizational citizenship behavior questionnaires of Organ developed by Podsakoff, et al., the organizational commitment questionnaires of Allen and Meyer, the Job involvement questionnaires of Kanungo, and a demographic data recording form. For inferential statistics, Pearson's product moment correlation coefficient, stepwise multiple regression and independent t-test were used to analyze the data.

The finding of the study showed that the organizational citizenship behavior of professional nurses was a high level. There were statistically significant positive correlations between organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior ($r = 0.386$ and 0.229 , p -value < 0.001). Organizational commitment and job involvement could predict organizational citizenship behavior for 12.20 percents of variance ($R^2 = 0.122$). The organizational citizenship behavior and organizational commitment at professional nurses who worked in intensive care units were different from those who worked in general wards (p - value < 0.001). The job involvement, however, was similar for both departments (p - value = 0.5).

This study suggests that nurse administrations and clinical managers should promote factors which encourage personnel wishing to exhibit good organizational citizenship behavior.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR/
ORGANIZATIONAL COMMITMENT/
JOB INVOLVEMENT / NURSES / HOSPITAL

176 pp.