

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันองค์กร กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
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., ส.ค., สุนทรหิรัญ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง 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 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 131.1) โดยพบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และรายได้ มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ตัวแปรค่านิยมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.6) และความผูกพันองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 56.6) ซึ่งค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.63$, $p\text{-value} < 0.05$) และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.59$, $p\text{-value} < 0.05$) กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่านิยมในการทำงานภายใน ค่านิยมในการทำงานภายนอก และความผูกพันองค์กรด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 54.6 ($R^2 = 0.546$)

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานทั้งภายในภายนอก สนับสนุนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ และนำแนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาเป็นนโยบายกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานควรมี แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในองค์กรต่อไป เพื่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ : พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร / ค่านิยมในการทำงาน / ความผูกพันองค์กร

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

SASITHORN SURIYA 5337557 PPH/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