



สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
4. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน 13 โรงพยาบาล โดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรม อายุรกรรม สูตินรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม ออร์โธปิดิกส์ ตา หู คอ จมูก หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยพิเศษ และห้องฉุกเฉิน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จำนวน 369 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 4 ตอน ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) จำนวน 27 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม การรักษาสีทิสส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1974) จำนวน 44 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อบุคคล และพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Smith, Organ, and Near (1983) จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งหมด ดำเนินการโดยนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาล 3 ท่าน นักวิชาการ 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้น จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจริง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละตอนอยู่ระหว่าง 0.78 - 0.95 และเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละตอนอีกครั้งได้ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.72 - 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง ด้วยตนเอง จำนวนตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในแต่ละแห่ง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 381 ฉบับ ได้รับการตอบกลับจำนวน 372 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.85 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 9.0 คำนวณ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 369 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับอายุระหว่าง 36-40 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.8 มีสถานภาพสมรส ใต้ จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมา สถานภาพสมรส คู่ คิดเป็นร้อยละ 39 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.2 ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันส่วนมากมีระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันกับประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมา คือ หอผู้ป่วย ศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 17.3 หอผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.2 และหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.10$ และ 2.77) ตามลำดับ

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล บุรณาการทางสังคม การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และความสมดุลในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.57$ 3.54 3.42 3.36 3.14 และ 3.12 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.34$)

2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ขององค์การด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือต่อบุคคล และพฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตาม ต่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$ และ 3.90 ตามลำดับ) โดยด้านพฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือต่อบุคคล

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($r = .390$ และ $.303$ ตามลำดับ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($r = -.199$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($r = .276$)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 0.152 ($R^2 = .152$) เมื่อเพิ่มตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงาน อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.169 ($R^2 = .169$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ เมื่อเพิ่มตัวแปร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.180 ($R^2 = .180$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และเมื่อเพิ่มตัวแปร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.190 ($R^2 = .190$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Beta = 0.251) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Beta = 0.119) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Beta = -0.122) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Beta = 0.117) ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร = $86.371 + .546$ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ + $.006$ คุณภาพชีวิตการทำงาน - $.281$ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร + $.256$ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร = $.251$ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ + $.119$ คุณภาพชีวิตการทำงาน - $.122$ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร + $.117$ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยแยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.97$) ซึ่งหมายถึง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมนอกเหนือบทบาทที่โรงพยาบาลหรือหน่วยงานกำหนดไว้ โดยปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล แม้ว่ากิจกรรมที่ปฏิบัติจะไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อระบบการลงโทษ หรือการพิจารณาความชอบในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งของโรงพยาบาล อาจแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างดี ต่อการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงพยาบาล จนกลายเป็นภาวะผูกพันระยะยาว และพยายามจะตอบแทนผู้ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตน ด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งพยาบาลวิชาชีพแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่น เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา การอธิบายเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง การอาสาขึ้นเวรในวันหยุดเมื่อทราบว่าหน่วยงานขาดคนทำงาน และยังคงแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมด้วย เช่น การอาสาเข้าช่วยเหลือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและโรงพยาบาล การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน การอาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่ช่วยสร้างภาพพจน์ให้กับโรงพยาบาล และมีความรับผิดชอบ

ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาพักหรือเวลาทำงาน ตลอดจนการไม่ใช้เวลาทำงานไปในกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างบุคลากรและองค์กร (Katz, 1964 cited in Smith et al., 1983: 654) และงานวิจัยของ Rioux and Penner (2001: 1306-1314) ที่พบว่า แรงจูงใจจากค่านิยมการตอบแทนทางสังคมและแรงจูงใจที่บุคลากรได้รับจากองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร

จากผลการวิจัย นอกจากพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมจะอยู่ในระดับสูงแล้ว เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการช่วยเหลือต่อบุคคลและพฤติกรรมที่ยินยอมปฏิบัติตาม ต่างอยู่ในระดับสูงด้วย ($\bar{X} = 4.02$ และ 3.90 ตามลำดับ) อาจให้คำอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะได้รับปัจจัยจูงใจดังกล่าวแล้ว อาจจะมีปัจจัยอื่น ที่ทำให้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงอีก เช่น จากงานวิจัยของ Irvine และคณะ (2000) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรระดับต่างๆ ในโรงพยาบาลชุมชน 4 แห่ง พบว่า การพัฒนาคุณภาพงาน (Quality improvement) มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้การทำงานเป็นทีมที่ดี จะมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรสูงตรงข้ามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้การทำงานเป็นทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จจะมีคะแนนพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่ำ และ Lamertz (1999) พบว่า โครงสร้างเครือข่ายการทำงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมในองค์กรขึ้น โดยแสดงออกด้วยการมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องและอธิบายได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรสุขภาพ ทุกโรงพยาบาลและหน่วยงานต้องเร่งพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและเตรียมพร้อมรับการปฏิรูประบบสาธารณสุข ทำให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลขึ้นมากมาย เกิดเครือข่ายการทำงานทางสังคมภายในโรงพยาบาล ได้แก่ ระหว่างบุคคล หน่วยงาน แผนกต่างๆ และการทำงานเป็นทีมมีลักษณะของสหสาขามากขึ้น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจึงมีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้น ทำให้แสดงออกมาด้วยการแสดงพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน พยายามพยายามอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ตลอดจนปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทขั้นต่ำที่โรงพยาบาลกำหนดไว้ (Beyond formal role requirement) ทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพประเมินพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรของตนอยู่ในระดับสูง

สาเหตุอื่นๆ ที่อาจเป็นไปได้อีก จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ ที่พบว่า จะกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน (Smith et al.,

1983: 654) ซึ่งการประเมินโดยบุคคลอื่นอาจเกิดปัญหา คือ ได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง เนื่องจากการรับรู้และมุมมองของแต่ละบุคคลมีความเป็นไปได้สูงที่จะไม่ตรงกัน สาเหตุอาจเกิดจากความลำเอียง ความชอบ หรือไม่ชอบส่วนตัว และการขาดประสบการณ์ในการประเมินพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Van Dyne and Cummings, 1990 cited in Schnake, 1991: 741) ดังนั้นจึงมีงานวิจัยที่กำหนดให้บุคลากรเป็นผู้ประเมินตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด (Netmeyer et al., 1997: 85-98) แต่การประเมินตนเองอาจมีแนวโน้มการประเมินพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การสูงกว่าการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเล็กน้อย (Mabe and West, 1982 cited in Allen et al., 2000: 100) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ประเมินพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้วยตนเอง ผลจึงพบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การที่พยาบาลวิชาชีพประเมินตนเองอยู่ในระดับสูง ต่างจากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานดังเช่นการศึกษาอื่นๆ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Allen และคณะ (2000: 97-112) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การจากผู้ประเมินที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและพนักงานที่ทำงานในโรงพยาบาล ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 372 คน พบว่า การประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การสูงกว่าการประเมินโดยผู้ร่วมงาน และการประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การสูงกว่าการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเล็กน้อย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .390$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในระดับสูง จะแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การสูง หรือในทางตรงข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในระดับต่ำ จะแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การต่ำด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolon (1997) ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ห้อง

ปฏิบัติการ และพนักงานอื่นๆ รวม 202 คน ในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิแห่งหนึ่ง ที่ตั้งอยู่ทาง ตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานประเมิน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลทั้งจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา Meyer, Allen, and Smith (1993: 549) ได้เสนอผลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 603 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการช่วยเหลือบุคคลอื่น และจากการศึกษา ของ Jesovsky (2001) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาในลักษณะเช่นนี้แต่เป็นการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพอื่น ก็ได้ผลการวิจัยที่ สอดคล้องกัน (Shore and Wayne, 1993; Carson, 1998; Chen and Francesco, 1999; Wagner and Rush, 2000)

ผู้วิจัยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจและอารมณ์ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็น เจ้าขององค์กร ทำงานอยู่ในองค์กรเพราะเป็นความต้องการ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป (Meyer and Allen, 1990) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้าน จิตใจในระดับสูง จะมีความต้องการที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล รู้สึกห่วงใย ในความเป็นไปของโรงพยาบาล เนื่องจากรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของโรงพยาบาลด้วย นั้นเอง จึงไม่ใช้เวลาว่างไปทำกิจกรรมส่วนตัว ไม่พักเลยเวลาที่หน่วยงานกำหนด ตลอดจนทุ่มเท ความพยายามอย่างมากทำงานให้สำเร็จแม้จะเลยเวลางานก็ตาม และยังคงให้การช่วยเหลือ บุคคลอื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคคลเหล่านั้นเกิดปัญหา หรืออยู่ในสภาวะ ลำบากในเรื่องงาน ซึ่ง Bolon (1997) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาต่างก็เป็น องค์กรประกอบสำคัญขององค์กร ที่จะทำให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อบุคคล พยาบาลวิชาชีพจึงอาจรับรู้ เสมือนว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและได้ทำประโยชน์ให้กับหน่วยของตนด้วยเช่นกัน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.199$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า ความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับต่ำ จะแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับสูงหรือในทางตรงข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูง จะแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shore and Wyne (1993) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านช่วยเหลือต่อบุคคลและด้านการยินยอมปฏิบัติตามโดยการประเมินของผู้บังคับบัญชา และ Chen and Francesco (1999) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทฯแห่งหนึ่งในเมืองกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีนก็พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในบางด้าน

กรณีที่พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูงแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่ำ สามารถอธิบายได้จากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ว่า ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูง จะตระหนักถึงต้นทุน (Side - bets) ที่ได้ให้กับโรงพยาบาล ได้แก่ เวลา แรงกาย แรงใจ และการเสียโอกาสเพื่อไปทำงานที่อื่น โดยแสดงออกด้วยการทำงานในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ซึ่งเป็นผลมาจากการคิดเปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกจากโรงพยาบาลไป เช่น ถ้าลาออกก่อนจะครบกำหนดเวลาที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นก็เท่ากับพยาบาลผู้นั้นลงทุนลงแรง และสติปัญญาไปโดยได้ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านนี้สูงจะยังคงทำงานในโรงพยาบาลเพราะความรู้สึกจำเป็น เพื่อรักษาผลประโยชน์ และไม่ต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือต่อบุคคล หรือพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือโรงพยาบาล เพราะรู้สึกว่ายิ่งปฏิบัติมากก็จะเป็นการสะสมต้นทุนให้มากขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมเหล่านี้น้อยที่สุด หรือเพียงแค่วัฒนาสภาพของตนไว้เท่านั้น (Lashinger, Finegan, and Shamian, 2001)

ในการศึกษาครั้งนี้ แม้ว่าจะเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี แต่ผลการวิจัย ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = -.199$) อธิบายได้จากงานวิจัยของ Bolon (1997) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของ

พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปได้ว่า พยาบาลอาจได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงหรือมีปัจจัยแทรกซ้อนอื่นที่มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อันได้แก่ นโยบายการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล นโยบายการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข และลักษณะงานของพยาบาลที่มีการทำงานเป็นทีม ทำให้ต้องมีการร่วมมือในการทำงานสูง มีการประชุมเพื่อวางเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบงานร่วมกัน รวมถึงการช่วยเหลือกันภายในทีม และระหว่างทีม จึงทำให้พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับที่ต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .276$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรบรรทัดฐานในระดับสูง จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูง หรือในทางตรงข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolon (1997) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Francesco (1999) สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะมีความรู้สึกหรือความเชื่อว่าเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแล้ว ควรมีความรับผิดชอบและภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากค่านิยม จริยธรรม การเลี้ยงดู และบรรทัดฐานของสังคมที่แวดล้อมพยาบาลวิชาชีพอยู่ และสอดคล้องกับ Wollack, Goodale, Wijting, and Smith (1970: 331-338) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานระดับสูง (Strong work ethic) จะรู้สึกผิดหากรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ทุ่มเทความพยายามเท่าที่ควร และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติบทบาทที่เกี่ยวกับงานสูงกว่าปกติ เช่น การช่วยรักษาความสะอาดที่ทำงาน และอาสาช่วยทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จึงอาจช่วยเหลือผู้ร่วมงานในหน่วยงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หรืออาสาเข้าช่วยเหลืองานที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนทุ่มเททำงาน เพราะมีความเชื่อว่าเป็น

สิ่งที่ถูกต้องและควรจะทำปฏิบัติ และหากรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ทุ่มเททำงานเท่าที่ควร ก็จะมีรู้สึกผิดในส่วนงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ Meyer, Allen, and Smith (1993) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น จากเหตุผลและผลการวิจัยต่างๆ จึงสนับสนุนได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การแต่อยู่ในระดับต่ำ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .303$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาทางด้าน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม การรักษาสีทิสส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิตและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .215 \ .202 \ .184 \ .253 \ .303 \ .145$ และ $.350$ ตามลำดับ) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง แสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การสูง หรือในทางตรงข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ จะแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การต่ำด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงหนเดช (2539) ที่ศึกษาในข้าราชการกรมคุมประพฤติ และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเมื่อพิจารณาทางด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และจากการศึกษาของ สุพรรณนา ประทุมวัน (2544) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานผลิตสายพานพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้

ความช่วยเหลือ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การในระดับที่ดีกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับต่ำ

จากงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ (Bolon, 1997) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ประเมินโดยผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith และคณะ (1983) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือต่อบุคคล และพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับที่ดี จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย สอดคล้องกับ Greenberg and Baron (1995: 647) ที่กล่าวว่า ข้อดีประการหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะมีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน และอารมณ์ความรู้สึกทางบวกนี้จะเป็นตัวส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพตอบแทนหน่วยงานหรือโรงพยาบาล ด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ Bateman and Organ (1983 cited in Schnake, 1991) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญ 2 ประการ ที่ทำให้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ประการแรก คือ เป็นบรรทัดฐานของการตอบแทน บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบแทนบุคคลที่เอื้อประโยชน์แก่ตน ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจจากระบบการทำงาน จะเป็นตัวจูงใจให้ตอบแทนองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือในที่ทำงาน และประการที่สอง บุคคลที่มีประสบการณ์ทางจิตใจทางบวก มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือต่อสังคมในองค์การเช่นกัน

แม้ว่าผลการศึกษาจะเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณศรี ศิริยศารัง (2541) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง งานวิจัยของ อรพิน ดันติมูธา (2538) พบว่า พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อาจเป็นไปได้ว่า อาจมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้แม้จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง แต่พยาบาลวิชาชีพกลับแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับที่สูง ได้แก่ บุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งองค์การหนึ่งๆ ย่อมจะประกอบด้วยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันทำงานร่วมกัน จากงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง

(Extroversion) เป็นตัวแปรทำนายที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น บุคลิกภาพแบบวิตกกังวล (Neuroticism) ส่งผลทางลบโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการช่วยเหลือต่อบุคคลโดยผ่านความพึงพอใจในงาน (Krebs, 1970; Smith et al., 1983 cited in Schnake, 1991: 750) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพยังอาจได้รับอิทธิพลจากนโยบายการพัฒนาคุณภาพ และลักษณะการทำงานเป็นทีมที่กำหนดโดยแต่ละหน่วยงาน

3. กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวที่สามารถร่วมกันอธิบายการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19 ($R^2 = .190$) และมีทิศทางความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรทางบวกทั้งหมด ยกเว้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีทิศทางความสัมพันธ์ทางลบ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง และหากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรต่ำ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น สนับสนุนโดยงานวิจัยของ Bolon (1997) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับแรก สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.2 ($R^2 \text{ change} = .152$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .251) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับสูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจทางอารมณ์ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร ทำงานอยู่ในองค์กรเพราะเป็นความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจึงเป็นแรงผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเอง เพราะด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็น

เจ้าขององค์การ (Meyer and Allen, 1990) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การได้อีกด้วย พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จะมียุทธศาสตร์ความต้องการที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล และให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคคลเหล่านั้นเกิดปัญหาหรืออยู่ในสภาวะที่ลำบากในเรื่องงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาต่างก็เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการปฏิบัติกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ว่าเป็นสมมติฐานที่ดีขององค์การและได้ทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานของตน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสอง ดังนั้นเมื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .169 ($R^2 = .169$) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .119) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับสูงได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.6 ($R^2 \text{ change} = 0.16$) แสดงว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานและโรงพยาบาลของตน ซึ่งจะผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจากเป็นบรรทัดฐานของการตอบแทนบุคคลที่เอื้อประโยชน์แก่ตน (Bateman and Organ, 1983 cited in Schnake, 1991)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสาม เมื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .180 ($R^2 = .180$) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = -.112) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับสูงได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.1 ($R^2 \text{ change} = 0.11$) หรือในทางตรงกันข้ามแสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับต่ำได้ลดลงอีกร้อยละ 1.1 อาจอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูง จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเพราะความจำเป็นมากกว่าความรู้สึกต้องการ อยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และรู้สึกว่า

การทำงานเป็นการลงทุน จึงปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมใดๆ อันจะทำให้รู้สึกว่าเป็นการสะสมต้นทุนกับโรงพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสี่ เมื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มเป็น .190 ($R^2 = .190$) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($Beta = .117$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในระดับสูงได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 ($R^2 \text{ change} = 0.10$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับสูง จะมีความรู้สึกและความเชื่อว่า เมื่อเข้าเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแล้วจะต้องมีความรับผิดชอบและความภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากค่านิยม จริยธรรมส่วนบุคคล หรือได้รับการปลูกฝังเรื่องการทำประโยชน์เพื่อองค์การตั้งแต่เริ่มแรกเข้าเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล ตลอดจนบรรทัดฐานของสังคมที่แวดล้อมพยาบาลวิชาชีพอยู่ ดังนั้นพยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูง จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามบทบาทที่เกี่ยวกับงานสูงกว่าปกติ เช่น การช่วยรักษาความสะอาดที่ทำงาน และอาสาช่วยทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย การทุ่มเทความสามารถทำงานให้โรงพยาบาล การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน เป็นต้น เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่สมาชิกขององค์การควรจะปฏิบัติ

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ร้อยละ 19 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้เพิ่มขึ้นน้อยมาก คือ ร้อยละ 1.1 และ 1.0 ตามลำดับ ($R^2 \text{ change} = .011$ และ $.010$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษา ตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับทัศนคติหรือสิ่งจูงใจ ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นตัวพยากรณ์ตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Schappe, 1998) และจากงานวิจัยของ Bolon (1997) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความสามารถในการพยากรณ์ส่วนที่เหลือร้อยละ 81 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จากการมีนโยบายเร่งพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

และรองรับการปฏิรูประบบสาธารณสุข หรือลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาค้างนี้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งตรงกันข้ามกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูง จะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้อยู่กับโรงพยาบาลไม่คิดจะลาออก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนที่จะได้รับ จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นต้องอยู่เนื่องจากไม่มีทางเลือก และที่สำคัญจะปฏิบัติงานน้อยที่สุด เพียงเพื่อรักษาสถานภาพของตนเองเท่านั้น ซึ่งถ้ามีจำนวนพยาบาลประเภทนี้มากก็จะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพขององค์การได้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องใช้กลยุทธ์ ปลุกฝังให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในองค์การ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยค้างนี้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้สูงสุด ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญ กำหนดแนวทางการบริหารที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจให้มากขึ้น โดยพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลหรือเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความยุติธรรมในองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดโครงสร้างองค์การให้มีการกระจายอำนาจ เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจุบันองค์การพยาบาลต้องมีการปรับโครงสร้างองค์การและการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ องค์การพยาบาลต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงควรมีระบบการสื่อสารที่ดี ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลได้ง่าย และผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ จะเกิดความรู้สึกที่ดี ความพึงพอใจ และตอบแทนด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

3. เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรตัวที่สอง ที่สามารถพยากรณ์การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล พึงตระหนักและหาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องติดตาม สัมรวจความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พิจารณา ค่าตอบแทนสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้นได้ และจะมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพด้วย

4. จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เพียงร้อยละ 19 ($R^2 = .190$) ซึ่งแสดงว่าอีกร้อยละ 81 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งปัจจุบันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมตัวนี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์วิชาชีพ (Occupational image) การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ (Perceived organization support) ความไว้วางใจ (Trust) การทำงานเป็นทีม (Team) พฤติกรรมผู้นำ (Leader behavior) ลักษณะงาน (Task characteristic) ลักษณะขององค์การ (Organizational structure) เป็นต้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจนำมาศึกษา เพื่อส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. พิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนร่วมงาน และตนเองเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ แล้วเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างอื่นในการศึกษา เช่น พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลเอกชน

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้วยตัวแปรอื่นๆ เช่น บุคลิกภาพ ภาพลักษณ์วิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพการสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมของผู้นำ เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น ประสิทธิภาพของทีม (Team effectiveness) ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization effectiveness) และผลการปฏิบัติงาน (Performance outcome) เป็นต้น

5. เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นแนวคิดใหม่ที่มีความสำคัญ และช่วยส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัตินอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ดังนั้น ควรมีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นแบบประเมินมาตรฐาน เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ประเมินถึงแนวโน้มการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ