

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลศูนย์ ทั้ง 25 แห่งทั่วประเทศ และมีจำนวนประชากร 7,831 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลศูนย์ใน 12 เขตทั่วประเทศ ได้โรงพยาบาลศูนย์ในการวิจัยครั้งนี้ 15 โรงพยาบาล มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การนิเทศ และเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Smith, Kendall และ Hulin (1969 cited in Luthans, 1995) จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการกระจาย ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดความยุติธรรมในองค์การของ Folger และ Cropanzano (1998) จำนวน 29 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของ Organ (1991) จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน และหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ .84 แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การเท่ากับ .90 และแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเท่ากับ .92 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 , .93 และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งและกลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 13 แห่ง ผู้วิจัยไปรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลราชบุรี และโรงพยาบาลระยอง เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 9 (Statistical Package for Social Science) คำนวณหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Statistical deviation) ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter และการสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กำหนดค่านัยสำคัญเท่ากับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 361 คน มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.6 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.8 ที่เหลือเป็นระดับการศึกษา

ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3.9 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 11 – 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.9 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.3 ระดับตำแหน่งพบว่า อยู่ในระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาอยู่ในระดับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 4 คิดเป็นร้อยละ 16.1 และระดับพยาบาลวิชาชีพ 8 มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1 ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.8 รองลงมาคือ แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.1 และน้อยที่สุด คือ แผนกพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 4.7

2. การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้คะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และในรายด้านประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับสูง ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับสูง ด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับสูง ด้านการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับสูง และด้านความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับสูง

3. การศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้คะแนนความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และในรายด้านประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านการได้รับค่าตอบแทนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ด้านการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

4. การศึกษาความยุติธรรมในองค์กร พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ให้คะแนนความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และในรายด้านประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระจายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับสูง

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ข้อค้นพบตามสมมุติฐานที่ 1 – 5 ดังนี้

5.1 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .295$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1

5.2 ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .162$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2

5.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .196$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 3

5.4 ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .170$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4

5.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .245$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 5

5.6 ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .316$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรโดยรวม และรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ข้อค้นพบตามสมมุติฐานข้อ 6 – 8 ดังนี้

6.1 ความยุติธรรมในองค์กรด้านการกระจาย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .203$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 6

6.2 ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .155$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 7

6.3 ความยุติธรรมในองค์กรด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .230$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 8

6.4 ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .222$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และสหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่ากลุ่มตัวพยากรณ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศ และด้านเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในองค์การด้านกระจาย ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .135 และเมื่อพิจารณาตัวค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งตามสมมุติฐาน ตัวพยากรณ์ทุกตัวต้องร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 9

ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ร้อยละ 13.5 ( $R^2 = .135$ ) โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ}} = 2.954 + .160^* \text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน} \\ + 9.629\text{E-}02^* \text{ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ}} = .231^* Z_{\text{ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน}} \\ + .175^* Z_{\text{ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน}}$$

## อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ การอภิปรายผลการวิจัยจะนำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแยกตามการอภิปราย ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.04$ ) อธิบายได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในแบบพรรณนางาน (Job description) นั่นคือ นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติหน้าที่การพยาบาล ซึ่งเกี่ยวกับการกระทำในการช่วยเหลือผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรค การประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรค รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ ในการรักษาโรค และการบำบัดต่างๆ (โครงการตำราองค์การพยาบาล เล่มที่ 3, 2540: 6) และประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมาย และจริยธรรมของวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2542: 1) ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล ตามระดับ พี.ซี. (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2539: 11) พยาบาลวิชาชีพยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ การคงอยู่และประสิทธิผลขององค์การ (Katz, 1964 cited in Bolon 1997: 222) รวมทั้งมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Koy, 2001 cited in Morrison, 1995: 112) ประกอบกับในปัจจุบันสถานบริการด้านสุขภาพถูกผลักดันให้เข้าสู่การแข่งขันด้านคุณภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้นำการจัดการคุณภาพโดยรวมมาใช้ในการบริหารโรงพยาบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลมีประสิทธิผล (วิจัยระบบสาธารณสุข, 2541: 2) รวมไปถึงการผลักดันที่เกิดจากการควบคุมค่าใช้จ่าย และต้นทุนการให้บริการ จากผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ (ปรากฏม วุฒิพงศ์, 2541) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงความสำคัญในเป้าหมายของโรงพยาบาลที่มุ่งเน้นสู่ประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนให้ความสำคัญร่วมมือนในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991: 109) ที่กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การที่บุคลากรสมัครใจในการปฏิบัติด้วยตนเอง

เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด (ค่าเฉลี่ย 4.04, 3.89, 3.90, 4.09 และ 4.24 ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิชาชีพพยาบาลได้ถูกปลูกฝังในเรื่องของจริยธรรม และคุณธรรม รู้จักเสียสละ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ดูแล แนะนำ หรือให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาค้นคว้าให้ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ดูแลตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อม นำประสบการณ์การทำงาน มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองและหน่วยงาน (ประพิณ วัฒนกิจ, 2541: 42-43) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศจากองค์การ และมีหลายโรงพยาบาลที่จัดระบบพี่เลี้ยงดูแลพยาบาลวิชาชีพเข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งการปฐมนิเทศเป็นสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลได้รู้จักและมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ประกอบกับลักษณะนิสัยของคนไทยที่มีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ชอบช่วยเหลือและรู้จักเกรงใจผู้อื่น พยาบาลวิชาชีพจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งมีเป้าหมายในการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) จากภาควิชารับรองคุณภาพโรงพยาบาล (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2536) อ้างถึงใน องอาจ วิพุทธศิริ และคณะ, 2539) ทุกโรงพยาบาลได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management: TQM) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบให้บริการของโรงพยาบาล โดยมีกิจกรรมหลายพฤติกรรม อาทิเช่น กิจกรรม 5 ส กิจกรรม Q.C.C และกิจกรรมเสนอแนะ โดยบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ รวมทั้งแสดงความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน กล่าวคือจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า (สำนักงาน ก.พ.: 6-13)

ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งที่ดี และเป็นสิ่งที่องค์การควรรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของ

พยาบาลวิชาชีพ เพราะพฤติกรรมเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผล ดังที่ Katz, 1964 (cited in Organ, 1991: 109) กล่าวว่า “องค์กรใดที่บุคลากรปฏิบัติงานแต่เฉพาะตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรนั้นจะเข้าสู่ภาวะตกต่ำได้ง่าย การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร”

**ตอนที่ 2** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การนิเทศ และเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .316$ ) ซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูงด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Smith, Organ และ Near (1983) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ( $r = .31$ ) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ( $r = .21$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < .001$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานรายด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การนิเทศ และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .295, .162, .196, .170$  และ  $.245$  ตามลำดับ) จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน 5 ด้านสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูงด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Bolon (1997) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน การได้รับค่าตอบแทน การนิเทศ และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) ( $r = .22, .20, .31$  และ  $.17$  ตามลำดับ) แต่จากการศึกษาของ Bolon พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งผลการค้นพบของการวิจัยในครั้งนี้ สนับสนุนแนวคิดของ Organ (1991: 109) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานเขาก็จะปฏิบัติพฤติกรรมที่นอกเหนือหน้าที่ นั่นคือ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ถ้าบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานเขาก็จะละเลยที่จะปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เพราะเขาถือว่า การปฏิบัติพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีผลกระทบต่อภาระงานที่เขารับผิดชอบ แต่เนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุถึง



ประสิทธิผลขององค์การได้ บุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น จะต้องมีการปฏิบัติที่นอกเหนือบทบาทด้วย ดังนั้น องค์การควรเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้อีกทางหนึ่ง และสนับสนุนแนวคิดของ Van Dyne, Draham และ Dienesch (1994) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีทัศนคติในเชิงบวก หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ก็จะมีผลทำให้เต็มใจที่จะร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือในระบบขององค์การ ซึ่งเป็นการนำไปสู่การแสดงออกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่าเกิดผลกระทบในงานทางพยาบาลอย่างมากมายแรงผลักดันจากการแข่งขันในด้านคุณภาพบริการ การลดจำนวนบุคลากร และการลดงบประมาณ ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น เมื่อเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล

**ตอนที่ 3** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การในด้านการกระจาย ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

จากผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .222$ ) ซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การสูงด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านการกระจาย ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระจาย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .203$ ) แสดงให้เห็นว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระจายสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การสูงด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Organ และ Konovsky (1989) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมเกี่ยวกับการกระจายผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ( $R = .21$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < .01$ ) ซึ่งหมายถึงว่า ถ้าพนักงานประเมินเกี่ยวกับความคิดต่องานโดยการรับรู้ว่าตนได้รับค่าจ้างและได้รับโอกาสในการเลื่อน

ตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น พนักงานจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องการศึกษาของ Farh, Earley และ Lin (1997) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านการกระจาย (Distributive Justice) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ( $R = .27$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < .01$ )

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การได้รับความยุติธรรมในด้านการกระจายจะส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากการทำงานในองค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนทั้งทางเศรษฐกิจ และทางสังคมระหว่างพยาบาลวิชาชีพ กับองค์กร ดังนั้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพประเมินว่าการกระจายผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีความสมดุลกับสิ่งที่ตนลงทุนไป ก็จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พยาบาลวิชาชีพ และเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพกระทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นั่นคือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

3.2 ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .155$ ) แสดงให้เห็นว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูงด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Farh Earley และ Lin (1997) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Niehoff และ Moorman (1992) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการในการกำหนดการกระจายที่ยุติธรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือ ถ้ากระบวนการมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องและพยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน และค่าตอบแทน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามี ความยุติธรรม ในด้านกระบวนการในองค์การ ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่ และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท ก็จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรได้

3.3 ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ( $r = .230$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า หากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันสูง ก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูงด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Moorman (1991) และ Farh, Earley และ Lin (1997) ที่

พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการได้รับการสื่อสาร หรือการได้รับการอธิบายที่กระจ่าง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดี หรือการได้รับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาท นั่นคือมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนั่นเอง

ซึ่งจากผลการค้นพบในครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดของ Organ และ Bateman (1991: 277) ที่ได้เสนอรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การว่า ถ้าบุคคลรับรู้ความยุติธรรมในหน่วยงาน ก็จะเกิดทัศนคติที่ดี และแรงจูงใจให้บุคคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้

**ตอนที่ 4** การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานรายด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การนิเทศ และเพื่อนร่วมงาน และความยุติธรรมในองค์การรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการกระจาย ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ = .135 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 8 ตัว ในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ดังนั้น ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ( $R$ ) = .368 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .135 ดังนั้นความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน จึงสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ร้อยละ 13.5 ซึ่งความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ

องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolon (1997) ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 10 ดังนั้นความพึงพอใจในงานถือว่าเป็นความรู้สึกชอบ หรือทัศนคติ และอารมณ์ทางบวก ของพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดจากงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนรับรู้ถึงความสำเร็จของงานที่ทำ และผลสำเร็จที่เป็นไปตามความคาดหวัง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของลักษณะงาน การได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า การนิเทศ และด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านลักษณะงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในด้านนี้ให้มากขึ้น

สำหรับความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้เป็นอันดับสอง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากงานของพยาบาลเป็นงานที่บุคลากรทางพยาบาลต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น จากการศึกษาของ Farh, Earley และ Lin (1997) พบว่าความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การร้อยละ 22 ( $R^2 = .22$ ) อย่างมีนัยสำคัญตามสถิติที่ .01 ดังนั้นหน่วยงาน หรือผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปรับกระบวนการหรือให้โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อาทิเช่น การจัดอบรมพัฒนาองค์การ (Organization development) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้เพียงร้อยละ 13.5 แสดงว่ายังมีตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้อีก จึงเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพพยาบาล ได้เห็นถึงความสำคัญของคำตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะปัจจุบันพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรหลักทางด้านสาธารณสุข แต่ได้รับคำตอบแทนมีความเหลื่อมล้ำกันสูงมากเมื่อเทียบกับบุคลากรที่มงานเดียวกัน เห็นควรที่จะได้พิจารณาให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรในสายงานวิชาชีพพยาบาล ที่ต้องทนรับสภาพงานหนัก แต่ผลตอบแทนน้อยมาโดยตลอด รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในงาน และในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path Planing) เพื่อที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นหากองค์กรส่งเสริมความพึงพอใจในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และให้ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านการกระจาย และด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทางการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายผลตอบแทนให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างยุติธรรม และควรมีเกณฑ์ที่แน่ชัดเกี่ยวกับการกระจายผลตอบแทน โดยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ตลอดจนอัตราผลตอบแทนที่ควรจะได้รับตามระดับผลการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่ทั้งองค์กร และบุคลากรยอมรับร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มระดับความรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนได้ เนื่องจากสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานมีความสมดุล ซึ่งจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ ส่วนในด้านความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนหน่วยงานหรือองค์กร ควรชี้แจงเกี่ยวกับกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนให้แก่พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบอย่างชัดเจน เช่น การชี้แจงถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์กรนำมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดผลตอบแทน ในองค์กรควรจะใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินบุคลากร โดยการกำหนดนโยบาย

เกี่ยวกับการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาบุคลากร และการกำหนดความถี่ในการประเมินผลที่เหมาะสม ซึ่งวิธีเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพยอมรับกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ยิ่งไปกว่านั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่มีอคติในการประเมินผล ควรจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค และมีข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งกระบวนการกำหนดผลตอบแทนที่ยุติธรรม จะช่วยให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิผล และความสำเร็จขององค์กรได้ในที่สุด

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ได้ ซึ่งมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 13.5 ส่วนที่เหลือร้อยละ 86.5 ไม่สามารถอธิบายได้ จากการศึกษาครั้งนี้จึงอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ดังนั้นควรมีการศึกษาโดยเพิ่มปัจจัยอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของบุคคล บุคลิกภาพ เป็นต้น

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้พยาบาลวิชาชีพประเมินตนเองเท่านั้น แต่หากให้มีการวิจัยมีความสมบูรณ์ และครอบคลุมมากขึ้น ควรจะมีการประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรในมุมมองของบุคคลอื่นด้วย เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาเปรียบเทียบความแตกต่างกัน และดูความสอดคล้องของผลการวิจัย