

บทความวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร
A FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF
PROFESSIONAL NURSE, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF
THE MEDICAL SERVICE DEPARTMENT, BANGKOK METROPOLIS

ทองเนตร์ เนื่องไชยยศ พย.ม. (Thongnate nuengchaiyos, M.N.S.)¹
กัญญดา ประจุศิลป์ Ph.D.(Gunyada prachusilpa, Ph.D.)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง และมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 311 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอน-บาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .89 วิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก หมุนแกนตัวประกอบแบบอโร-โกนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ บรรยายด้วย 37 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 70.19 ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาตนเอง มี 8 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.60
2. ด้านการให้ความร่วมมือ มี 6 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.72
3. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มี 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.33
4. ด้านการมีสำนึกในหน้าที่ มี 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.64
5. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มี 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.30
6. ด้านการให้คำปรึกษา มี 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.59
7. ด้านการให้ความช่วยเหลือ มี 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.78 และ
8. ด้านความอดทนอดกลั้น มี 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.77

คำสำคัญ: องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิก, องค์การพยาบาล

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลราชวิถี E-mail: nuengchaiyos@hotmail.com

²รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย E-mail: drgunyadar@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to investigate the component of organizational- citizenship behavior of professional nurses in hospitals under the jurisdiction of the Medical Service Department, Bangkok Metropolis. Data were collected from 311 staff nurses who have at least one-year work experience in nursing career from 4 hospitals under the jurisdiction of the Medical Service Department, Bangkok Metropolis. Participants were recruited using a multi-stage sampling method. The research instrument was an organizational-citizenship behavior of professional nurse questionnaire. The instrument was tested for content validity by five experts and Cronbach's alpha coefficient was 0.89. Data were analyzed using principle component extraction and orthogonal rotation with varimax method.

The findings were as follows: Eight significant components of organizational citizenship behavior of professional nurse, hospitals under the jurisdiction of the Medical Service Department, Bangkok Metropolis were identified. There were 37 items that accounted for 70.19% which were identified as the following.

1. Self-development described by 8 items accounted for 14.60
2. Civic Virtue described by 6 items accounted for 11.72%
3. Courtesy described by 5 items accounted for 10.33%
4. Conscientiousness described by 5 items accounted for 8.64%
5. Organizational compliance described by 4 items accounted for 7.30
6. Consultant described by 3 items accounted for 6.59%
7. Altruism described by 3 items accounted for 5.78% and
8. Sportsmanship described by 3 items accounted for 5.77%

Keywords: organizational citizenship behavior, professional nurse

บทนำ

โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ มีศักยภาพและขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญ เป็นศูนย์บริการการแพทย์เฉพาะทาง และใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข มุ่งเน้นการค้นคว้าวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการแพทย์แก่หน่วยงานสาธารณสุขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและใช้บุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Department of Medical Services, 2016) รวมทั้งโครงสร้างองค์การมีขนาดใหญ่ ทำให้องค์การต้องมีการปรับโครงสร้างให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบริการให้ได้มาตรฐานตามแนวทางแห่งวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ปรับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองกับความต้องการของบุคลากรรุ่นใหม่ (Tassanaananchai, 2014) ปัจจุบันแม้ว่าองค์กรจะมีอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในองค์กรนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การ โดยในการตัดสินใจบริการสุขภาพส่วนใหญ่จะพิจารณาจากคุณภาพของบริการที่ได้รับซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรสามารถส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อระบบการดำเนินงานขององค์กรได้ (Srisatidharakul, 2015)

ภายใต้นโยบายและมาตรการรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 มุ่งพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ของเอเชีย ส่งผลกระทบต่อด้านแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (Srisatidharakul, 2015) ปัจจุบันการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลที่สำนักงานพยาบาลได้กำหนดสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข จากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้จำนวนผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ปัจจุบันจำนวนพยาบาลวิชาชีพของกระทรวงสาธารณสุขมี

น้อยกว่ากรอบอัตราที่ควรจะเป็นคือมีเพียงร้อยละ 40-50 ของกรอบอัตราที่กำหนด ประมาณการว่ามีการขาดแคลนพยาบาลประมาณ 40,000 คน ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนัก มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เหนื่อยล้าและประสบกับภาวะเครียด มีอัตราการลาออก และโอนย้าย เพิ่มจำนวนสูงขึ้นทุกปี (Khunthar, 2013). ส่งผลให้พยาบาลมีพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสม ขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพรายงานว่าการทำงานที่มีพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอกับจำนวนผู้รับบริการ ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน อันเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทย โดยเป็นการขาดแคลนในกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดประมาณ 31,250 คน (Srisuphan & Sawaengdee, 2012)

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนนั้น พฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท (Organ, 1991) ได้แก่ พฤติกรรมในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมนอกบทบาทหน้าที่ นักวิชาการส่วนใหญ่ ได้ให้ความสนใจพฤติกรรมนอกบทบาทหน้าที่ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิกที่เต็มใจจะทำประโยชน์ต่อองค์กร อันเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Podsakoff, Ahearne & Mackenzie, 1997) พฤติกรรมดังกล่าวเรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร” (Organizational Citizenship Behavior: OCB) พฤติกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยสร้างทุนทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้การติดต่อประสานงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการธำรงรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร (Borman, 2004)

จากการทบทวนแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรยังมีความซ้ำซ้อนกันในแนวคิดเดียวกัน อีกทั้งแนวคิดเดิมอาจไม่สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในสังคมและการทำงานที่มีบุคลากรหลากหลาย

อยู่ในองค์การเดียวกัน การวิเคราะห์องค์ประกอบจะช่วยให้ลดทอนตัวแปรให้น้อยลงและนำตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกันเข้าไปจัดกลุ่มไว้ด้วยกันเป็นองค์ประกอบเพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 2,335 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) กำหนด Inclusion criteria คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป Exclusion criteria คือไม่รวมถึงผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ โดยการสุ่มโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานครทั้งหมดได้ 4 แห่ง หลังจากนั้นหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกด้วยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนประชากร ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพิจารณาตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยทั่วไปขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 300-500 คน (Comrey & Lee, 1992) การวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มขนาด

กลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 10.00 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 139 คน โรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 64 คน สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี จำนวน 73 คน และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 54 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ที่สร้างขึ้นโดยการบูรณาการแนวคิดของ Organ (1991); George & Brief (1992); Farh, Earley, & Lin (1997); Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach (2000); Hoffman, Blair, Meriac & Woehr (2007) และ Sutepakul (2015) ได้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 48 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 หมายถึงพฤติกรรมข้อนั้นมีมีความสำคัญมากที่สุด ถึง 1 หมายถึง พฤติกรรมข้อนั้นมีมีความสำคัญน้อยที่สุด) เครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องกัน และการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80.00 คงข้อความเดิมไว้ 36 ข้อ ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมจำนวน 12 ข้อ ได้ข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.85 นำไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องภายในด้วยวิธีคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

1. โรงพยาบาลราชวิถี รหัสโครงการวิจัยที่ 600081 เลขที่ 082/2560

2. โรงพยาบาลเลิดสิน เลขที่ ศธ 0512.11/0270
อนุมัติวันที่ 30 มีนาคม 2560

3. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี รหัส
โครงการวิจัย 60.020 เลขที่ REC.110/2560

4. สถาบันมะเร็งแห่งชาติ รหัสโครงการวิจัย
176_2017T_OUT506 เลขที่ 008/2560

ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่ใช้ใน
การทำวิจัย ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและจะเก็บข้อมูล
ในส่วนที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น โดยผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิถอนตัวได้
ตลอดเวลา ผู้วิจัยยืนยันว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบใดๆ ต่อ
ผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อหน่วยงาน
ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูลในภาพรวม และทำลายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหลังจากได้รับ
อนุญาตจากหน่วยงาน โดยขอความร่วมมือจาก ผู้อำนวยการ
และฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่ง ส่งแบบ
สอบถามผ่านผู้ประสานงานวิจัยทั้ง 4 โรงพยาบาล จำนวน
330 ชุด ระหว่างวันที่ 5 เมษายน 2560 ถึงวันที่ 26 พฤษภาคม
2560 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 318 ฉบับ จาก
แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 330 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่
สมบูรณ์จำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.2 แล้วจึงนำ
ข้อมูลมาลงรหัสข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่
ร้อยละ ส่วนองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์โดยการสกัดตัวประกอบ
โดยใช้วิธีตัวประกอบหลักและหมุนแกนแบบอโรโธนอนัลด้วย
วิธีแวนแมกซ์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างอย่างง่าย
ไม่ซับซ้อน ทำให้การแปลความหมายองค์ประกอบสะดวกขึ้น
การหมุนแกนวิธีนี้จะได้ตัวแปรแต่ละตัวที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบนั้นต้อง
มีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีตัวแปร
หรือข้อคำถามที่อธิบายองค์ประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป โดย
แต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป
และนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปกำหนดชื่อองค์
ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.80 มีอายุ
ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
ร้อยละ 95.50 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี
ร้อยละ 41.90 โดยปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด
ร้อยละ 53.1 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร (n = 311)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	4.20
หญิง	298	95.80
อายุ		
21 - 25 ปี	66	21.30
26 - 30 ปี	114	36.60
31 - 35 ปี	33	10.60
36 - 40 ปี	46	14.70
41 - 45 ปี	30	9.70
46 - 50 ปี	6	1.90
มากกว่า 50 ปี	16	5.20
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	297	95.50
ปริญญาโท	14	4.50
ประสบการณ์ในการทำงาน		
2 - 5 ปี	119	41.90
6 - 10 ปี	85	27.20
11 - 15 ปี	37	11.90
16 - 20 ปี	25	8.00
21 - 25 ปี	22	7.00
26 - 30 ปี	5	1.50
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	8	2.50
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกผู้ป่วยนอก	47	15.10
แผนกผู้ป่วยใน	165	53.10
แผนกห้องผ่าตัด	61	19.60
แผนกห้องคลอด สูติรีเวช	13	4.20
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	25	8.00

ตารางที่ 2 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละสะสมของความแปรปรวน จำนวนข้อคำถาม และชื่อองค์ประกอบพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละ ของความ แปรปรวน	ร้อยละสะสม ของความ แปรปรวน	จำนวน ข้อ คำถาม	ชื่อองค์ประกอบ
1	5.40	14.60	14.60	8	การพัฒนาตนเอง
2	4.13	11.72	25.77	6	การให้ความร่วมมือ
3	3.82	10.33	36.10	5	การคำนึงถึงผู้อื่น
4	3.20	8.64	44.74	5	การสำนึกในหน้าที่
5	2.70	7.30	52.05	4	การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ
6	2.44	6.59	58.64	3	การให้คำปรึกษา
7	2.14	5.78	64.42	3	การให้ความช่วยเหลือ
8	2.13	5.77	70.19	3	ความอดทนอดกลั้น

การศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ พบว่า มีข้อคำถาม 37 ข้อ จัดกลุ่มได้เป็น 8 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีตัวแปรหรือข้อคำถามที่อธิบายองค์ประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มีค่าไอเกนระหว่าง 2.13 - 5.40 ที่อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 5.77- 14.60 ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 70.19 (ตารางที่ 2)

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ จำนวน 8 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง การให้ความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่น การสำนึกในหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ การให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือ และความอดทนอดกลั้น สามารถจำแนกตามน้ำหนักองค์ประกอบดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 น้าหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน

องค์ประกอบ (ด้าน)	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1. การพัฒนาตนเอง	1. นำผลการประเมินที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่รู้สึกท้อแท้	.808
	2. พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	.754
	3. ค้นหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการหรือบทความวิจัยที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	.735
	4. สมัครเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแม้ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองหรือต้องใช้เวลาวันหยุดส่วนตัว	.709
	5. แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองหรือสนใจเรียนรู้ทักษะใหม่ๆเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร	.690
	6. ปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมทางการแพทย์และการให้บริการทางการแพทย์	.667
	7. ติดตามและสนใจข่าวสารจากประกาศและแหล่งข่าวต่างๆขององค์กร	.634
	8. ร่วมมือกับบุคลากรสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	.584
2. การให้ความร่วมมือ	1. มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร	.734
	2. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.719
	3. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานปกติ	.719
	4. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรแม้จะเป็นวันที่ไม่ได้มาปฏิบัติงาน	.694
	5. มีส่วนร่วมรับผิดชอบและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในโครงการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร	.631
	6. มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม	.536
3. การคำนึงถึงผู้อื่น	1. แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	.736
	2. เสนอแนวทางป้องกันหรือรายงานปัญหาที่เป็นความเสี่ยงในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	.726
	3. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อแก้ไขปัญหา มากกว่าการวิจารณ์การทำงาน	.723
	4. แสดงความชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	.71
	5. ปกป้องและพิทักษ์สิทธิของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	.566

ตารางที่ 3 น้าหนักองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในแต่ละด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ (ด้าน)	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4. การมีสำนึกในหน้าที่	1. สละเวลาออกเหนือจากการปฏิบัติงานเพื่อทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด	.736
	2. พุ่มเทการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน	.720
	3. ดูแลรักษาสสมบัติและใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์การอย่างประหยัดและคุ้มค่าเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง	.632
	4. แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมและนโยบายขององค์การ	.613
	5. ไม่ทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงานเช่น การเล่นเกม โซเชียลมีเดียต่างๆ	.604
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์แม้ไม่มีการตรวจสอบ	.705
	2. ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การโดยเคร่งครัด	.656
	3. ยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ	.636
	4. ตรงต่อเวลาทั้งการปฏิบัติงานและการใช้เวลาพัก	.631
6. การให้คำปรึกษา	1. ให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง	.814
	2. เต็มใจให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	.769
	3. เต็มใจให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานโดยไม่ปิดบัง	.766
7. การให้ความช่วยเหลือ	1. อาสาปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุสุดวิสัย	.743
	2. เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือหรือทำงานไม่ทัน	.634
	3. เต็มใจช่วยงานแม้ไม่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ	.631
8. ความอดทนอดกลั้น	1. เต็มใจปฏิบัติงานและรักษาบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานแม้อยู่ในสถานการณ์คับขัน	.615
	2. อดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในองค์การ	.595
	3. ยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานแม้ไม่เป็นตามที่คาดหวัง	.525

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดคือองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง และแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาตนเอง บรรยายได้ด้วย 8 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .584 - .808 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 14.60 ของความแปรปรวนทั้งหมด ถือว่ามีความสำคัญมากที่สุด เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะใหม่ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ติดตามข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ศึกษางานวิจัยแล้วนำผลการวิจัยมาต่อยอดสู่งานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sutepakul (2015) ที่พบว่าการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพต้องติดตามเทคโนโลยีและองค์ความรู้ทางการแพทย์โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลวิชาการต่าง ๆ รู้เท่าทันกับความเจริญก้าวหน้าในสังคมและวิทยาการใหม่ๆ อาสาสมัครที่จะเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแม้บางครั้งต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการให้ความร่วมมือบรรยายได้ด้วย 6 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .563 - .734 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวม คิดเป็นร้อยละ 11.72 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ทั้งงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากงานประจำ มีการประสานงานปฏิบัติงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991) กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น บรรยายได้ด้วย 5 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .566 - .736 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 10.33 ของ

ความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้ทรัพยากรร่วมกันสอดคล้องกับการศึกษาของ Vanichbuncha (2008) ที่พบว่า การคำนึงถึงผู้อื่นช่วยลดการเกิดความขัดแย้งเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสำนึกในหน้าที่ บรรยายได้ด้วย 5 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .604 - .736 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวม คิดเป็นร้อยละ 8.64 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงการสละเวลาออกนอกเหนือจากการปฏิบัติงานเพื่อทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด พุ่มเทการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน ดูแลรักษาสัมบัติและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอย่างประหยัดและคุ้มค่าเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมและนโยบายขององค์การ ไม่ทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงานเช่น การเล่นเกม โซเชียลมีเดีย เพราะเป็นวิชาชีพที่ถูกคาดหวังจากมนุษย์ที่อยู่ในความทุกข์และความคาดหวังของทุกฝ่าย เป็นงานที่มีความเฉพาะไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องจักรได้ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถให้การพยาบาลแบบองค์รวม พัฒนาคุณภาพบริการให้ได้มาตรฐานตามแนวทางแห่งวิชาชีพรวมถึงการปฏิบัติตามจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoffman, และคณะ (2007) กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ บรรยายได้ด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .631 - .705 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 7.30 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์แม้ไม่มีการตรวจสอบ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การโดยเคร่งครัด ยึดมาตรฐาน

การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ รวมถึงตรงต่อเวลาทั้งการปฏิบัติงานและการใช้เวลาพัก สอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff, และคณะ (2007) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร คือ พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการต่างๆ ขององค์กรถึงแม้ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุม ยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดและให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการให้คำปรึกษา บรรยายได้ด้วย 3 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .766 - .814 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 6.59 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงการให้กำลังใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง เต็มใจให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เต็มใจให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานโดยไม่ปิดบัง รวมทั้งการให้คำปรึกษา (Counseling) เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดปัญหา เสนอแนะแหล่งข้อมูลการให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ ที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาต้องการความช่วยเหลือ โดยเฉพาะพยาบาลจบใหม่ที่ต้องการปรับตัวหลายด้านในการทำงาน สอดคล้องกับ Thamsrisawat (2016) พบว่า การที่พยาบาลจบใหม่ได้รับการปรึกษาจากพยาบาลพี่เลี้ยง ช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น มีการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการให้ความช่วยเหลือ บรรยายได้ด้วย 3 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .631 - .743 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 5.78 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงการอาสาปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุสุดวิสัย เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือหรือทำงานไม่ทันช่วยงานแม้ไม่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เยี่ยมสุขในองค์กร เพราะการทำงานในวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม พยาบาลไม่สามารถทำงานได้เองโดยลำพัง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องมีการปฏิบัติต่อเนื่อง 24

ชั่วโมง มีการส่งต่อและรับช่วงต่อ ต้องมีการช่วยเหลือกันทำงานตลอดเวลาจึงจะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Borman (2004) กล่าวว่า พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้การติดต่อประสานงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น

องค์ประกอบที่ 8 ด้านความอดทนอดกลั้น บรรยายได้ด้วย 3 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .525 - .615 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 5.77 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายถึงพยาบาลวิชาชีพต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาวะของการพัฒนาที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตร อีกทั้งความคาดหวัง จากผู้รับบริการ รวมถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ ซึ่งพฤติกรรม การเป็น สมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่อย่างเป็นทางการตามที่องค์กรกำหนดไว้ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตร สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น เป็นความอดทนต่อปัญหา ความ ยากลำบาก ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Podsakoff และคณะ (2007) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านความอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้นจากผู้ร่วมงาน หรือเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจ มีทัศนคติเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และสร้างค่านิยมขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพิจารณาถึงการให้โอกาสในการศึกษาต่อ ทั้งในระดับหลักสูตรเฉพาะทาง การศึกษาในระดับปริญญาโทหรือในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ การให้โอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทน และการประเมินผลกรปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ส่งเสริมให้มีการทำ

วิจัยทางการแพทย์และสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้พัฒนาคิดค้นนวัตกรรมทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ในการนำมากำหนดเนื้อหาในการปฐมพยาบาลใหม่ เช่น การกำหนดแนวทางพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพอย่างชัดเจน

3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1. พัฒนาเครื่องมือหรือแบบประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่

References

- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Changwang, C. (2011). *Organizational trust, organization citizenship behavior and job performance of professional nurses at Nakhon Nayok Province's Hospital* Master of Nursing Science Thesis. Chulalongkorn University. (in Thai).
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Department of Medical Services. (2016). *Policy advocacy medical excellence*. Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health, Nonthaburi. Thailand.
- Farh, J. L., Earley, P.C., & Lin, S.C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421-444.
- George, J.M., & Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Hoffman, B.J., Blair, C.A., Meriac, J.P., & Woehr, D.J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied psychology*, 92(2), 555-566.
- Khunthar, A. (2013). Job transfers amongst registered nurses in Thailand. *Journal of Nursing Science*, 28(3), 19-31. (in Thai).
- Organ, D.W. (1991). *Organizational Citizenship Behavior*. 4th ed. USA. Richard D. Irwin, Inc.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

- Srisatidnarakul, B. (2015). *Leadership and Strategic Management in Nursing Organization for the 21 Century*. Bangkok. Print of Chulalongkorn University.
- Srisuphan, W., & Sawaengdee, K. (2012). Policy Recommendations to solve the shortage of professional nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council*, 27(1), 5-12. (in Thai).
- Sutepakul, K. (2015). *Organizational Citizenship Behavior of Professional Nurse, Private Hospital*. Master of Nursing Science Thesis. Chulalongkorn University. (In Thai).
- Tassanaananchai, P. (2014). The management characteristics of generation Y professional nurses. *Kuakarun Journal of Nursing*, 21(2), 126-138. (In Thai).
- Thamsrisawat, J. (2016). *The competencies of nurse preceptors for new nurses at a private hospital in Chonburi province*. Master of Nursing Science Thesis. Christian University. (In Thai).
- Vanichbuncha, K. (2008). *Statistical analysis statistics for administration and research*. Bangkok: Print of Chulalongkorn University.