ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

นางยุพดี ธัมมิกะกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2556

The Relationship between Organizational Justice Perception and Organizational Citizenship Behavior of Professional Nurses at Medium Community Hospitals, Petchaburi Province

Mrs. Yupadee Tummikakul

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี
ชื่อและนามสกุล	นางยุพดี ธัมมิกะกุล
แขนงวิชา	การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

ผู้ศึกษา นางยุพดี ธัมมิกะกุล **รหัสนักศึกษา** 2545100725 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลและหัวหน้างาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และส่วนที่3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (2) ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.26$) และ (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์มีอิทธิพลต่อความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร้อยละ 12.4 ($R^2 = 0.124$)

คำสำคัญ ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

Independent Study title: The Relationship between Organizational Justice Perception and Organizational Citizenship Behavior of Professional Nurses at Medium Community Hospitals, Petchaburi Province
Author: Mrs. Yupadee Tummikakul; **ID:** 2545100725;
Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);
Independent Study advisor: Dr. Mukda Nuysri**,** Associate Professor;
Academic year: 2013

Abstract

The purposes of this descriptive study were: (1) to examine the organizational justice perception and organizational citizenship behavior of professional nurses at community hospitals, Petchaburi province, (2) to elaborate the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior of professional nurses, and (3) to identify the influence of organizational justice perception to the organizational citizenship behavior of professional nurses.

The sample comprised of 128 experts and practical professional nurses who worked at medium community hospitals, Petchaburi province at least 1 year. Research instrument was a questionnaire consisting of 3part: personal factors, organizational justice perception, and organizational citizenship behavior of professional nurses. The questionnaires were tested for validity and reliability. The reliability of part 2 and part 3 were 0.96 and 0.94 respectively. The data were analyzed by descriptive statistics, Pearson product moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows: (1) Professional nurses percept on their organizational justice at the middle level, and their organizational citizenship behavior at the high level. (2) There were significant positive relationships at low level ($r = 0.26$) among organizational justice perception, and organizational citizenship behavior of professional nurses ($p < 0.01$). Finally, (3) the distributive justice accounted organizational citizenship behavior of professional nurses for 12.4% ($R^2 = 0.124$)

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Professional Nurses, Community hospital

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ เพราะได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ซึ่งให้แนวคิด คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเมตตา เอาใจใส่ และให้กำลังใจอย่างดียิ่ง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการในการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. หญิง ดวงกมล ปิ่นเฉลียว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธีพร มูลศาสตร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ที่ได้แนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบพระคุณ คุณสิริญา ฉิมพาลี นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพชำนาญการ ที่สละเวลาในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามร้อยยอด โรงพยาบาลชะอำ และโรงพยาบาลท่ายาง ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบคุณผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ตลอดจนครอบครัว เพื่อนและผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือ จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมา ณ ที่นี้

ยุพดี ธัมมิกะกุล

มีนาคม 2557

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา 1
วัตถุประสงค์การวิจัย 4
กรอบแนวคิดการวิจัย 4
สมมุติฐานการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9
โรงพยาบาลชุมชน 9
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 18
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 39
การเก็บรวบรวมข้อมูล 42
การวิเคราะห์ข้อมูล 43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 45
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล 45

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้าน 49
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง 51
ส่วนที่ 4 อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง 52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 53
สรุปการวิจัย 53
อภิปรายผลการวิจัย 56
ข้อเสนอแนะ 66
บรรณานุกรม 69
ภาคผนวก 77
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย 78
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 83
ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือและเก็บข้อมูล 85
ง การวิเคราะห์ข้อมูล 92
จ การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 98
ฉ แบบสอบถามการวิจัย 103
ประวัติผู้ศึกษา 114

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 การแปลผลความสัมพันธ์ 44
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=123) 46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=123) 49
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม (n=123) 50
ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี (n=123) 51
ตารางที่ 4.5 อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี (n=123) 52

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน 11
ภาพที่ 2.2 สายการบังคับบัญชาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง 14

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา

ผลจากนโยบายของรัฐบาลในการจัดโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าแก่ประชาชน ตลอดจนมีหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว จึงทำให้มีผู้มาขึ้นทะเบียนอยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาลต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันรัฐบาลมีนโยบายจำกัดการรับบุคคลเข้ารับราชการ รวมทั้งนโยบายขององค์การสุขภาพที่มุ่งมั่นพัฒนาสู่การรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งประสบปัญหาเดียวกัน

จากภาระงานของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก การปฏิบัติหน้าที่ตามปกติคงไม่สามารถนำพาสู่เป้าหมายของโรงพยาบาลที่ต้องการผ่านการรับรองคุณภาพได้ พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีความเต็มใจที่จะขยายขอบเขตความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานต่างๆในหน่วยบริการ ทั้งด้านการบริหารและการปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตวิชาชีพควบคู่กันไป และทำหน้าที่ประสานงานกับบุคลากรสุขภาพสหวิชาชีพในการให้บริการสุขภาพทุกด้านแก่ผู้ใช้บริการ (กรรณิกา สมบัติวัฒนางกูร, 2547) พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมาตรฐานวิชาชีพ เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความพึงพอใจในงาน (จิราพร ปุ่นเอื้อง, 2547)

ผลการปฏิบัติงานที่ดีส่วนหนึ่งเป็นผลลัพธ์จากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะแสดงออกโดยความเต็มใจให้ความช่วยเหลือและมีพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือจากงานหรือบทบาทที่ระบุให้ปฏิบัติ (Organ, 1988) มีความจริงใจและตั้งใจในการที่จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับองค์การอย่างสุดความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ หากองค์การใดสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ (Organ, 1991) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีหลายปัจจัย เช่น การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ (Podsakoffetal, 2000 อ้างถึงใน วัลลพ ล้อมตะคุ, 2554) เป็นต้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากความยุติธรรมเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะสังคมคนทำงานภายในองค์การที่ประกอบด้วยระบบงานย่อยๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยคนเหล่านั้นนำเอาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความพยายามและความทุ่มเทมาใช้ในการทำงานเพื่อแลกกับเงินเดือนและความมั่นคง เป็นที่ยอมรับกันว่าความยุติธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ขององค์การ (Lavental and others, 1976 อ้างถึงใน Sheppard, Lewicki and Minton,1992) ปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงานโดยเปรียบเทียบผลงานที่เราอุทิศให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคิดว่ายังได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นก็จะเกิดความรู้สึกตึงเครียด เกิดความรู้สึกลำเอียง และส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะทำงานต่อ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าสิ่งที่เขาได้รับเป็นสัดส่วนของรางวัลและได้เท่ากับคนอื่นๆก็จะรู้สึกได้รับการปฏิบัติแบบเสมอภาคและยุติธรรม (Sheppard, Lewicki and Minton,1992) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกนำมาใช้ในปัจจุบันเป็นปัญหาหนึ่งที่องค์การต่างๆ กำลังประสบอยู่ เพราะผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวกำหนดชีวิตการทำงานและอนาคตของบุคลากร เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ หากบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย (นุชนาถ อยู่ดี, 2548) ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การที่นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทุกองค์การต้องการให้มี ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีระบบความยุติธรรมไม่ว่าจะในด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ที่สูง เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่เขามีต่องาน ความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน การศึกษาและประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่มี ความพยายามทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานและงานที่พยายามทำอย่างดีแล้ว รวมถึงเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานที่เขามีก็จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงด้วยและบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมด้านบวก โดยแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (Masterson, 2001)

จากข้อมูลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบุรี ปี พ.ศ. 2553-2555ได้ ร้อยละ69.5,61.92 และ 68.7 ตามลำดับ (ศูนย์ข้อมูลตัวชี้วัดคุณภาพบริการโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี, 2555) ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าเป้าหมาย คือร้อยละ 85 และข้อเสนอแนะจากการประเมินความ พึงพอใจของ

บุคลากรพยาบาลร้อยละ 54 ระบุถึงเรื่องความยุติธรรมในองค์การในด้านโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพที่มีการกระจุกตัวในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการและไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงกว่า และด้านค่าตอบแทนของพยาบาลที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ได้รับ รวมทั้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลที่บางคนระบุว่ายังไม่มีความยุติธรรมและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ

จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้นเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Robbins, 2000 อ้างถึงในศิกษณีย์ วิโสจสงคราม, 2553)โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์การที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ (Moorman, 1991) นอกจากนี้ออร์แกน (Organ, 1991) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและสภาพปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรพยาบาล จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับสภาพขององค์การอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

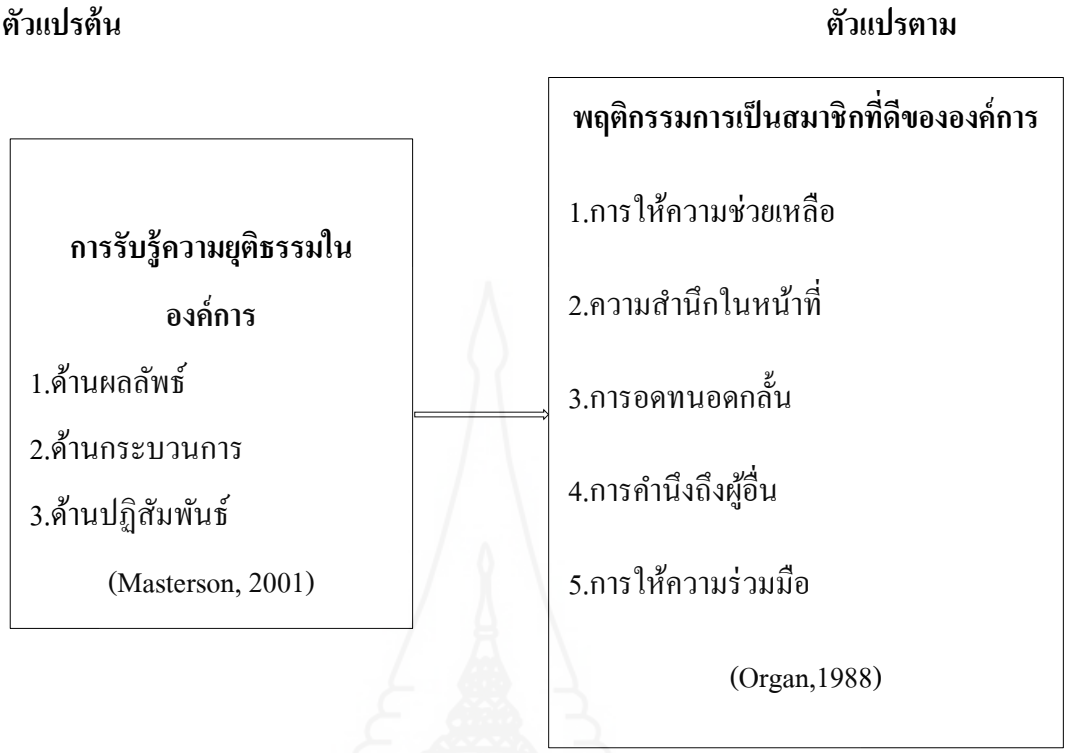
2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ครั้งนี้ จะศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของมาสเตอร์สัน(Masterson, 2001) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1988) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และ การให้ความร่วมมือ โดยใช้แนวคิดของออร์แกน และ เบทแมน (Organ and Batman,1991) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี เกิดแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพยายาม และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเชื่อว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กัน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยมีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

5.1 ประชากร

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล

และหัวหน้างาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางมีขนาดเตียง 60 เตียง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมี 2 แห่งคือ โรงพยาบาลท่ายาง และ โรงพยาบาลชะอำ จำนวน 138 คน

5.2 ตัวแปร

ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

5.2.1 ตัวแปรต้น คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5.3 สถานที่ศึกษา ได้แก่ หอผู้ป่วย กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 12 แห่ง

5.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2556 ถึง 15 กรกฎาคม 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of Organizational Justice) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ ซึ่งวัดได้จากความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์

6.1.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความเป็นธรรมของผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงานให้กับองค์การเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น หรือผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือสิ่งที่ลงทุนไป ซึ่งวัดได้จากผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความยากและความซับซ้อนของงาน ระดับความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ประสบการณ์ ความเครียดและความเหนื่อยยาก และการได้รับผลตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือ จากเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

6.1.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ ซึ่งวัดได้จากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างถูกต้องรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่เพียงพอและทันสมัย ชี้แจงได้ เปิดโอกาสให้ทักท้วงได้ มีกระบวนการประเมินผลงานที่ชัดเจนและโปร่งใส รวมถึงการมีมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน

6.1.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Justice) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลและด้านการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆของผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลชัดเจน เพียงพอ ครบถ้วนที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่ ซึ่งวัดได้จากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ปกป้องสิทธิ์ มีสัมพันธภาพที่ดี ปฏิบัติด้วยความจริงใจ เมตตา ยอมรับฟังความคิดเห็น มีข้อมูลที่ถูกต้องในการตัดสินใจในงาน ให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยไม่ปิดบัง และให้คำอธิบายที่ชัดเจนเมื่อตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ โดยไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลจากโรงพยาบาล นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงพยาบาล ได้เป็นอย่างดี ซึ่งวัดได้จาก พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกต่อหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ ดังนี้

6.2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เสร็จ มีภาระงานหนัก ปฏิบัติงานแทนเพื่อนที่มีเหตุต้องหยุดงาน ช่วยแนะนำผู้ปฏิบัติงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ แนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานใหม่ทั้งที่ไม่ใช่หน้าที่ และให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาส่วนตัว ซึ่งเป็นการกระทำที่แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ ในการให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงและในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

6.2.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงออกถึงการคิดถึงผู้อื่นก่อนที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อป้องกันปัญหาจากการกระทบกระทั่งที่จะเกิดตามมาซึ่งวัดได้จาก การขอคำปรึกษาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น การคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็น เคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล และการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

6.2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งวัดได้จากความอดทนต่อปัญหา การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน อดทนต่อภาระงานที่ล้นมือ การไม่แสดงความก้าวร้าว ไม่โต้ถียง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจแม้เป็นงานที่ไม่ชอบ และการแสดงความไม่พอใจเมื่อถูกมอบหมายงานมากกว่าผู้อื่น

6.2.4 พฤติกรรมความสำนึกต่อหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายของโรงพยาบาล ความตรงต่อเวลาการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี ซึ่งวัดได้จากความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ปฏิบัติตามกฎระเบียบ การปฏิบัติงานเกินเวลา การแจ้งล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงพยาบาลเสมือนทรัพย์สินของตนเอง

6.2.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การกระทำของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งวัดได้จากการเสนอความคิดเห็นในช่วงเวลาและรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงการติดตามข่าวสารต่างๆ ภายในโรงพยาบาล การเข้าร่วมประชุม การคุ้มครองโรงพยาบาลจากผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น การกระทำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในโรงพยาบาล และการไม่นำข้อมูลลับของโรงพยาบาลไปเผยแพร่ต่อ เป็นต้น

6.3 โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง หมายถึงโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชนระดับอำเภอที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายใน 60 เตียง

6.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์หรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษา และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อันจะยังประโยชน์โดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง ในจังหวัดเพชรบุรี

7.2 ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การให้โปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พึงพอใจในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่อไป

7.3 ได้ข้อมูลให้องค์การใช้เป็นแนวทางในการธำรงรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีไว้ในองค์การ สนับสนุนความคงที่และเพิ่มเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาตำรา หนังสือ วารสาร เอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจะนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังนี้

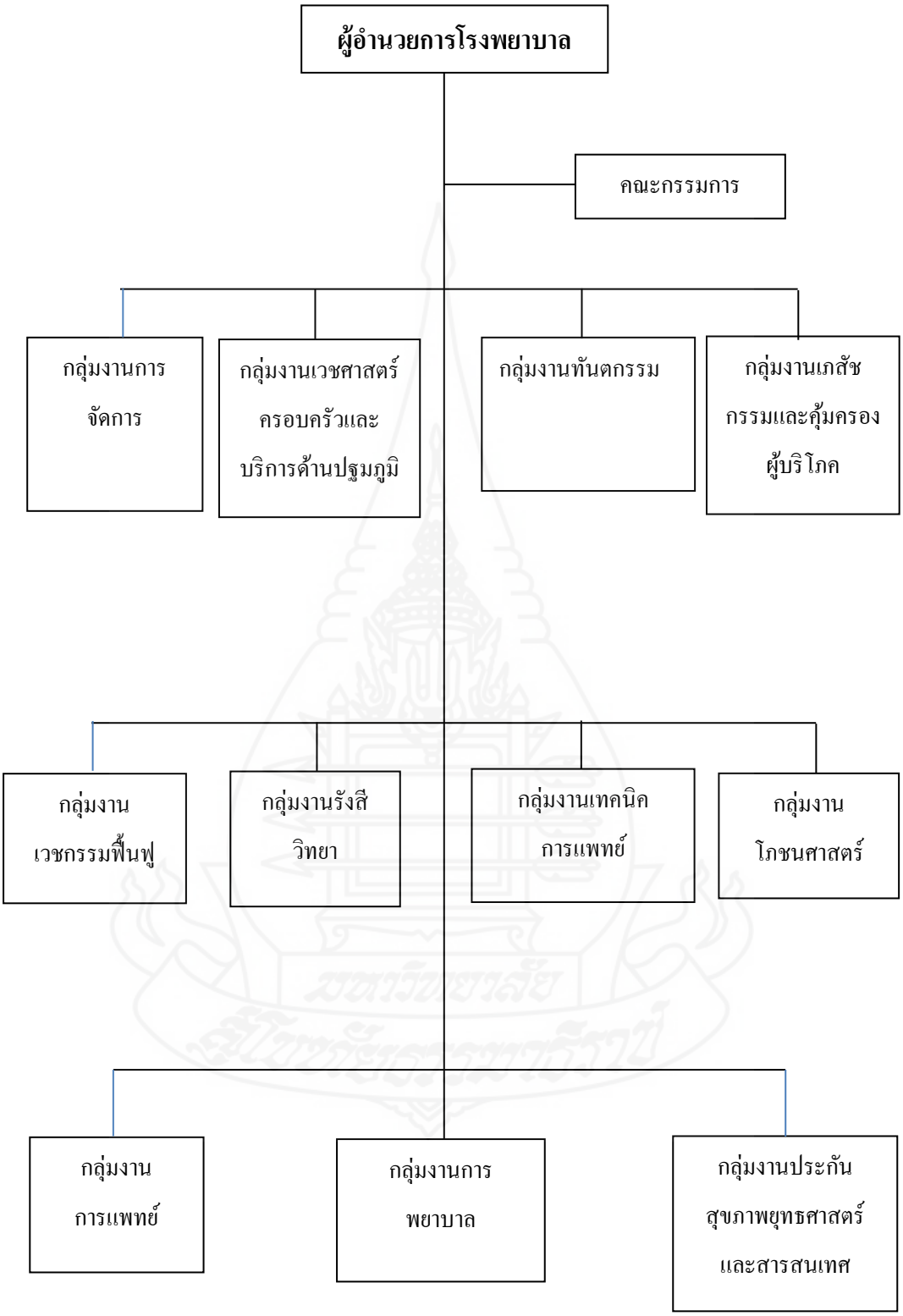
1. โรงพยาบาลชุมชน
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชนระดับอำเภอที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10-120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน คือ เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนเป็นสถานีอนามัยประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาลหรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาล และการให้บริการตามระบบรับส่งต่อผู้ป่วยเพื่อรักษาต่อ โดยให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกประเภทไม่จำกัดเพียงผู้ป่วยเท่านั้น โดยให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานครอบคลุมประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542) ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 ขอบเขตการให้บริการ โครงสร้าง และ อัตรากำลัง

กระทรวงสาธารณสุขได้จัดแบ่งขนาดของโรงพยาบาลชุมชนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ 1)โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10-30 เตียง 2) โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง 3)โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง และ 4) โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 120 เตียง (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2540) ส่วนโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 11 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการจัดการ 2) กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ 3) กลุ่มงานทันตกรรม 4) กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค 5) กลุ่มงานการแพทย์ 6) กลุ่มงานโภชนศาสตร์ 7) กลุ่มงานรังสีวิทยา 8) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู 9) กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ 10) กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการด้านปฐมภูมิ และ 11) กลุ่มงานการพยาบาล ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน

ที่มา : สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย (2540:10)

1.2 อัตรากำลังโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลชุมชนแต่ละขนาดจะมีอัตรากำลังแตกต่างกันออกไป ดังนี้ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10-30 เตียง มีกรอบอัตรากำลังประมาณ 88 ตำแหน่ง ขนาด 60 เตียง มีกรอบอัตรากำลังประมาณ 121 ตำแหน่ง ขนาด 90 เตียง มีกรอบอัตรากำลังประมาณ146 ตำแหน่ง และขนาด 120 เตียง มีกรอบอัตรากำลังประมาณ 171 ตำแหน่ง โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบุรี มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาตั้งแต่จำนวน 30 - 60 เตียง มีทั้งหมด 7 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลชะอำ และโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเขาย้อย โรงพยาบาลบ้านลาด โรงพยาบาลแก่งกระจาน โรงพยาบาลบ้านแหลม และโรงพยาบาลหนองหญ้าปล้อง (กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2540)

1.3 ขอบเขตการให้บริการ ดังนี้

1.3.1 ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยทุกสาขาวิชาการแพทย์และการสาธารณสุขในระดับ 2(Secondary Medical Care) และระดับ 1 (Primary Medical Care) ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยภายในและประชาชนทั่วไป ที่มารับการรักษาทั้งทางกายทางจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และการรักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทยุ

1.3.2 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก และงานวางแผนครอบครัว งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานอนามัยผู้สูงอายุ งานป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติด และงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและงานสุขาภิบาล ตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัด แก่ผู้ป่วยและญาติภายในโรงพยาบาลและแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นใดรับผิดชอบ

1.3.3 ให้บริการชันสูตรสาธารณสุขภายในโรงพยาบาลแก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่ง รวมทั้งหน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชน ภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

1.3.4 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและกิจกรรมบำบัด ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในและประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

1.3.5 ดำเนินงานทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่นักศึกษาแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารวิชาการไว้ให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆ ในเขตรับผิดชอบด้วย

1.3.6 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาทางวิชาการทั้งในด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

1.3.7 ปรับปรุงแก้ไข ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อปรับปรุงภูมิปัญญาพื้นบ้าน (แพทย์แผนไทย) เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข แก่ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่นๆในเขตรับผิดชอบ

1.3.8 นิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนา รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงให้หน่วยบริการสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับโรงพยาบาลชุมชนลงไป ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการทางการรักษาพยาบาลตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ

1.3.9 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงบริการสาธารณสุขทุกสาขาวิชาและรายงานผลการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กรม กองที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

1.3.10 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุข และการแพทย์ของโรงพยาบาลได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3.11 สนับสนุนบริการปฐมภูมิ ทั้งในด้านบริหาร บริการ วิชาการในเขตรับผิดชอบ ดังนี้

1) ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์แก่โรงพยาบาล และสถานบริการปฐมภูมิ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

2) ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ และครุภัณฑ์การแพทย์แก่เครือข่ายปฐมภูมิ

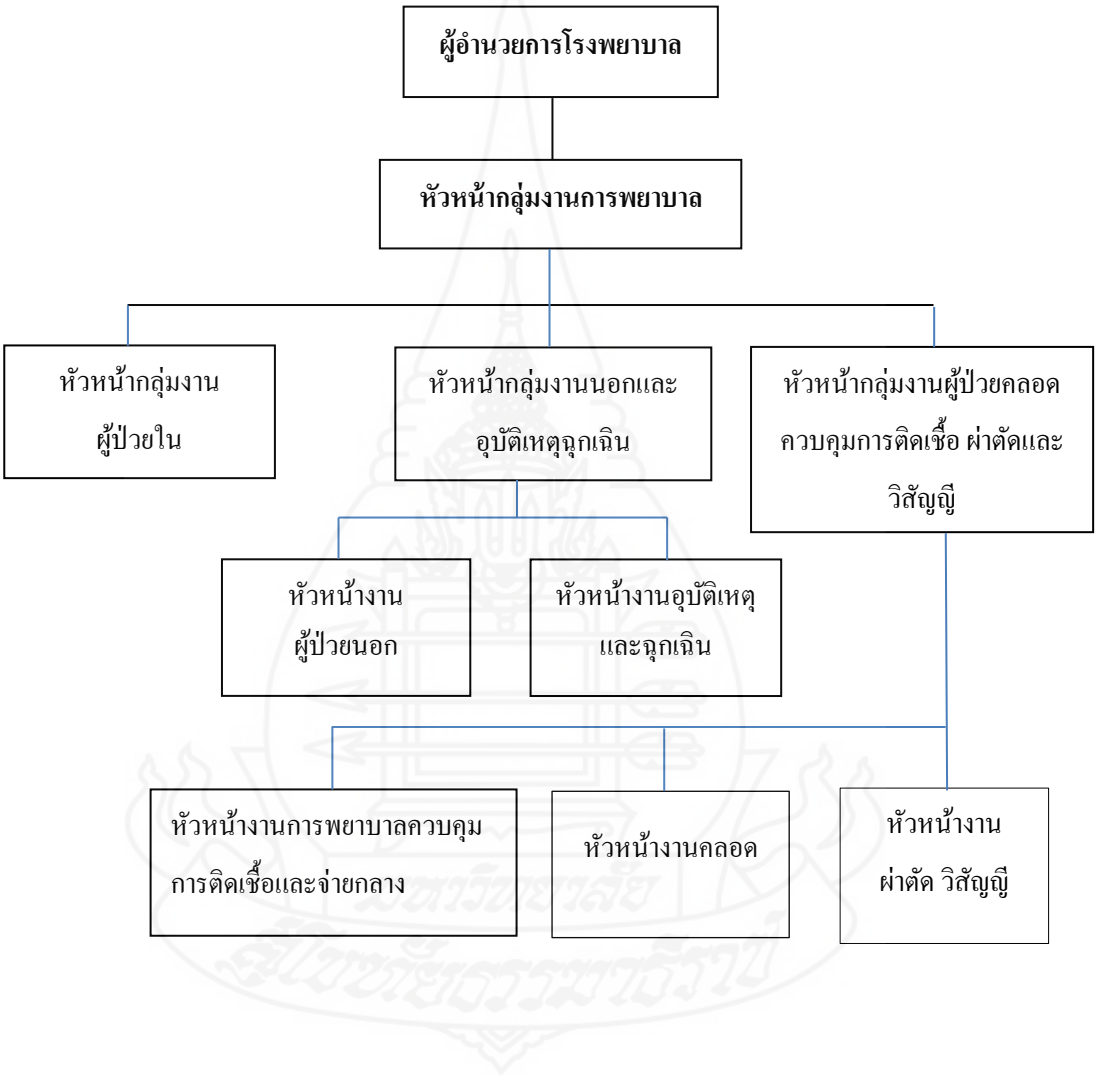
3) จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อ ให้มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งสถาบันการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ

4) สนับสนุนและนิเทศงานสถานบริการปฐมภูมิ ด้านวิชาการ ด้านรักษาพยาบาล และอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานรวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ

1.3.12 ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐานในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนสถานบริการปฐมภูมิ ในงานสาธารณสุขมูลฐานของจังหวัดทั้งในด้านบริการ วิชาการ และด้านบริหาร

1.3.13 ดำเนินงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

1.4 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกลุ่มการพยาบาล



ภาพที่ 2.2 สายการบังคับบัญชาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง

กลุ่มงานการพยาบาลขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้ากลุ่มงานมีกลุ่มงานย่อย 3 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานผู้ป่วยใน กลุ่มงานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน และกลุ่มงานผู้ป่วยคลอด ควบคุมการติดเชื้อ จ่ายกลาง ผ่าตัดและวิสัญญี มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้ากลุ่มงานย่อย แต่ละกลุ่มงานย่อยมีหน่วยงานหรือแผนกต่างๆ เป็นที่มีพยาบาล

วิชาชีพเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ขึ้นตรงกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542)

1.5 ขอบเขตงานในความรับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาลมีงานในความรับผิดชอบ 9 หน่วยงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542)

1.5.1 งานบริหารกลุ่มการพยาบาล รับผิดชอบในการวางแผน ควบคุมกำกับ ตรวจสอบ วินิจฉัยตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล การพัฒนางาน การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ พัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาล

1.5.2 งานผู้ป่วยนอก บริการคัดกรองผู้ป่วย ต้อนรับ และประชาสัมพันธ์ ช่วยแพทย์ตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลขณะรอตรวจ ขณะตรวจ และหลังการตรวจรักษา ศูนย์รับผู้ป่วยใน(Admit center) และการส่งต่อ บริการคลินิกเฉพาะโรค

1.5.3 งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ผู้ป่วยอุบัติเหตุและผู้ป่วยที่มีภาวการณ์เจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤต บริการหัตถการต่างๆ เช่น ฉีดยา ทำแผล เย็บแผล สังเกตอาการ ชันสูตรบาดแผล ชันสูตรศพ บริการการแพทย์ฉุกเฉิน EMS เป็นต้น

1.5.4 งานผู้ป่วยใน ให้บริการผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งทางด้านการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค

1.5.5 งานห้องคลอด ให้บริการดูแลก่อนคลอด ขณะคลอด หลังคลอดและดูแลระยะ 2 ชั่วโมงหลังคลอด ให้ปลอดภัยในทุกระยะของการคลอด และการดูแลทารกแรกเกิด รวมทั้งส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

1.5.6 งานห้องผ่าตัด-วิสัญญี ให้บริการผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคโดยผ่าตัดครบวงจรอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยด้านร่างกายและจิตใจ การให้บริการระงับความรู้สึกเฉพาะที่ และทั่วไปในระยะก่อนและหลังผ่าตัด รวมทั้งการประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาล

1.5.7 งานสนับสนุนบริการมี 2 หน่วยงานย่อย ดังนี้

1) งานจ่ายกลาง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการเก็บ ล้าง ห่อ นึ่ง

จัดเก็บ ส่งเครื่องมือ และรับแลกเครื่องมือ ตามมาตรฐานงานจ่ายกลางและการควบคุมป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล ดูแลเครื่องนึ่งให้มีประสิทธิภาพ

2) งานซักฟอก ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผ้าที่ใช้ในโรงพยาบาล ตั้งแต่กระบวนการเก็บ แยกผ้า ซักผ้า รับ-แลกผ้าและส่งผ้า ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ ซ่อมแซมผ้า ดูแลเครื่องซักผ้าให้มีประสิทธิภาพ

1.5.8 งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ วางระบบเกี่ยวกับการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล ดูแลตรวจสอบเฝ้าระวัง เกี่ยวกับระบบการจัดเก็บขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบการทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ เฝ้าระวังติดตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล

1.5.9 งานบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย วางระบบเกี่ยวกับงานให้คำปรึกษาร่วมกับทีมสุขภาพจิตของโรงพยาบาล บริการคลินิกให้คำปรึกษา ให้บริการคัดกรองผู้ที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิต คลินิกจิตเวช ตลอดจนการเชื่อมโยงการดูแลต่อเนื่องไปที่บ้านในกลุ่มเป้าหมายของงานให้คำปรึกษา

1.6 บทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1.3.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ความรู้ ทักษะและความชำนาญในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน ที่อยู่ในภาวะปกติ มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และมีปัญหาสุขภาพซึ่งต้องการการดูแล โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และให้การพยาบาล มีส่วนร่วมในการสร้างหรือใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมาย ประสานและให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ชุมชนได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาสุขภาพอนามัยของชุมชน

1.3.2 ด้านบริหารจัดการ เป็นการบริหารจัดการโดยผสมผสานกับความชำนาญในการให้การบริการชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการให้บริการสุขภาพอนามัย เพื่อคุณภาพบริการ เกิดการประสานงาน ประสานแหล่งประโยชน์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

1.3.3 ด้านการให้ความรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการแก่ทีมสุขภาพ และผู้รับบริการตามปัญหาและความต้องการ ประสานงานและให้ความช่วยเหลือในการจัดโครงการ

ฝึกอบรม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการสอนนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลและนักศึกษาพยาบาล หรือนักศึกษาในทีมสุขภาพ รวมทั้งอาสาสมัครสาธารณสุขในความรับผิดชอบ

1.3.4 ด้านการเป็นที่ปรึกษา เป็นแหล่งประโยชน์ด้านการเป็นที่ปรึกษาแก่ทีมสุขภาพและผู้ใช้บริการร่วมมือและแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย ให้บริการสุขภาพอนามัยโดยเฉพาะเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

1.3.5 ด้านการวิจัย มีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการให้บริการสุขภาพอนามัยชุมชน วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่และประยุกต์การวิจัย เพื่อใช้ปรับปรุงการบริการสุขภาพอนามัยในชุมชน

จากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จะเห็นได้ว่าลักษณะงานเป็นการปฏิบัติงานการพยาบาลแบบผสมผสาน (ศิริพร สิงหเนตร,2544) คือ การปฏิบัติการพยาบาลที่มุ่งให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลทุกด้าน ส่งเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ป้องกันการเป็นโรคที่เกิดจากสาเหตุต่างๆจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ดูแลบรรเทาอาการ ได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ปฏิบัติตัวได้ถูกต้อง ฟื้นฟูสภาพให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงเพื่อกลับไปอยู่บ้านและอยู่ในสังคมอย่างมีปกติสุข ในสภาพการณ์ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพไม่ได้ทำงานด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเดียว บางหน่วยงานต้องทำหน้าที่ทั้งด้านบริหาร และการปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตวิชาชีพควบคู่กันไป จึงเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ อดทน อดกลั้นในการปฏิบัติงาน หากพยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง ย่อมส่งผลให้พยาบาลทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นมีหลายปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และ ความยุติธรรมในองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวได้รับการศึกษาในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง และพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ภัทรนฤน พันธุ์สีดา,2543) ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านบริการสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี รวมถึงใช้เป็นองค์ความรู้พื้นฐานในการเสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับสภาพขององค์การอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่ามีผู้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ออร์แกน (Organ, 1988)ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ตามปกติที่บุคคลรับผิดชอบ หรือองค์การกำหนดไว้ในงานประจำ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติให้แก่องค์การ เพื่อสนับสนุนการทำงานและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

ออร์แกน (Organ, 1991) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเองไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชเนค (Schanake, 1991) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่พึงกระทำต่อองค์การ แต่ไม่ได้เขียนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เช่น การให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์การ การอาสาช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การตรงต่อเวลา หรือการไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่า

บารอนและกรีนเบอร์ก (Baron and Greenberg,1993) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การกระทำโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์การดำเนินไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของงานอย่างเป็นทางการ

ชเนคและดัมเบอร์ (Schanake and Dumber, 1997) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การกระทำของพนักงานที่เกิดขึ้นเองด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการกระทำที่ไม่ได้เกิดจากการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์การ และนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างดี

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.2.1 ออร์แกน (Organ, 1988) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำผู้ปฏิบัติงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การ ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัวซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การเป็นอย่างดี

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติขององค์การร่วมกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การมีความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ

2.2.2 ออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ and Konovsky, 1989) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานอื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงงาน

2) พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

2.2.3 เกรแฮม (Graham, 1991 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2552) แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมความภักดีต่อองค์การ (Organizational loyalty) เป็นการระบุถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์การและต่อองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์การจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์การมีชื่อเสียง และร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์การ

*2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational obedience)*ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์การ คำพรรณนางาน และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ และสิ่งปรารถนาตามกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล ซึ่งการยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ อาจหมายถึง การเคารพต่อกฎและคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์การ

3) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Organizational participation) เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์การ แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูลอธิบายผ่านความรู้สึกรับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์การ รวมทั้งให้ความสนใจในการประชุมที่ไม่มีกำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

2.2.4 มอร์ริสัน (Morrison, 1995 cited in Koys, 2004 :104 อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2552) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมในการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน เพื่อความพึงพอใจของลูกค้า

4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

2.3 ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผล 2 ระดับดังนี้

2.3.1 ผลต่อความสำเร็จของบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคลมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจของหัวหน้างานเรื่องต่างๆ ได้แก่ การพิจารณาปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารเชื่อถือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังการศึกษาของ พอดสคอฟ ลี และอัลเลน (Podsakoff et al.,1977: Lee and Allen, 2002 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554)พบความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในกลุ่มพนักงานโดยบุคคลที่มีระดับผลการปฏิบัติงานสูง จะมีการแสดงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคคลที่ถูกประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานต่ำ

2.3.2 ผลต่อความสำเร็จขององค์การ จากการศึกษาของออร์แกน (Organ, 1988 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554) พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อองค์การหลายด้าน ดังนี้

1) ลดความจำเป็นในการต้องดูแลรักษาทรัพยากรที่หายากซึ่งมีผลต่อการซ่อมบำรุงรักษา

2) เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรโดยเกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3) ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงานและระบบการจัดการ

4) ช่วยให้เกิดแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในการประสานกิจกรรมระหว่างสมาชิกในทีมงานและข้ามกลุ่มงาน

5) เพิ่มความสามารถขององค์การที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีที่สุดโดยการทำให้องค์การเป็นสถานที่น่าทำงานมากขึ้น

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 6 ประการ ดังนี้

2.4.1 การรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การ (Perceived Organization Justice) เมื่อพนักงานรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมที่ดีขององค์การ (Williams, et.al., 2002: Liac and Rupp, 2005 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554) กล่าวคือ พนักงานและองค์การมีการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างกันด้วยความยุติธรรม เหมาะสม และถูกต้อง ทำให้พนักงานรับรู้ความจริงใจขององค์การในการปฏิบัติต่อตนด้านต่างๆ ทำให้พนักงานตอบแทนด้วยความเต็มใจ ทั้งแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่เพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานในองค์การให้ราบรื่น มีประสิทธิผล (Tepper and Taylor, 2003 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554)

2.4.2 ความผูกพันต่อองค์การ(Organizational Commitment) เป็นปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในองค์การ(Shore and Wayne, 1993 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554) กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของ และยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตอบแทนองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าในองค์การ

2.4.3 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดจากการมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ส่งผลทำให้พนักงานเต็มใจแสดงพฤติกรรมช่วยเหลือองค์การ และเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานในองค์การ แสดงการมีส่วนร่วมในงาน นั่นคือการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Piercy, et al.,2006 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554) โดยเฉพาะการศึกษาของออร์แกนและลินกอล (Organ and Lingal, 1995) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในการทำงานจะได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงกับความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญและช่วยส่งเสริมให้พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้เป็นอย่างดี และเหมาะสม (ชัญญา ลี้ศัตรูพ่ายและคณะ, 2552)

2.4.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support) เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานและองค์การ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์การมีความ

จริงใจที่จะช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของพนักงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือและดูแลความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงาน พนักงานจึงแลกเปลี่ยนด้วยแรงงานของตนในการทำงานตามหน้าที่ของตนให้ดีและยังเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อช่วยเหลือให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อเป็นการตอบแทนการช่วยเหลือองค์การ(Asgari, et. al., 2008., Piercy, et al., 2006 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554)

2.4.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน (จันทิรา พิกุลทอง, 2552; ยุวดี ศิริยทรัพย์, 2553 สิฐสร กระแสร์สุนทร, 2554)

2.4.6 บุคลิกภาพ (Personality) เป็นปัจจัยส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Wright and Sablynski, 2008: Messer and White., 2006; Moon, et. al., 2008 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554) บุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่นบุคลิกภาพแบบเปิดเผย จะมีความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและการกระตุ้นจากสังคม ชอบสังคม เป็นคนร่าเริง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสูงขึ้น นอกจากนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบวิตกกังวล แสดงถึงการมีอารมณ์ไม่คงที่ ไวต่อความรู้สึกถูกคุกคาม วิตกกังวลและรู้สึกผิด บุคคลลักษณะนี้มีแนวโน้มที่จะครุ่นคิดถึงปัญหาของตนเองสูง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีลดลง(Smith, et. al., 1983 อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554)

โดยสรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การปรารถนา ซึ่งหากองค์การใดสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรได้คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หากบุคลากรรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ ก็อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์การได้กำหนดไว้ ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์การ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Organ and Bateman, 1991; Masterson, 2001) แต่หากบุคลากรรับรู้ว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรก็อาจจะมีพฤติกรรมที่ไม่ดีและไม่มีประสิทธิภาพ เช่น มาทำงานสาย เลิกงานเร็ว ใช้เวลาช่วงพักนาน ทำงานให้น้อยลง ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว รวมทั้งทำงานที่มีคุณภาพต่ำ

และขโมยสิ่งของจากองค์การ จนถึงขั้นบุคลากรขอลาออกจากองค์การ (Schminke, Ambrose and Cropanzano, 2000 อ้างในจิตรลดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทรรานนท์, 2552)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของออร์แกน (Organ, 1988) ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ นอกจากนั้นในการศึกษาครั้งนี้ และเลือกศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการบริการสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางจังหวัดเพชรบุรี เสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับสภาพขององค์การอย่างแท้จริงและยั่งยืน สำหรับรายละเอียดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

3.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ความยุติธรรมในองค์การเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานเกี่ยวกับบุคคลโดยมีเรื่องของสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

กรีนเบอร์ก (Greenberg, 1990) ให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนที่ตนมีต่อการทำงานในองค์การ มีความถูกต้อง เหมาะสม และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินเพื่อกำหนดผลตอบแทนมีความถูกต้อง โดยจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ตรวจสอบ ปราศจากอคติ และไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

มัวร์แมน (Moorman, 1991) ให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่าหมายถึง การประเมินของพนักงานว่าตนได้รับความยุติธรรมจากการจัดสรรผลตอบแทนขององค์การเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายาม ระดับการศึกษา ผลการปฏิบัติงานและสิ่งอื่นๆ ที่ตน

ลงทุนในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ทั้งที่เป็นทางการ นโยบาย กฎเกณฑ์ขององค์การที่ใช้ในการตัดสินใจด้านการกระจายผลตอบแทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้องภายในองค์การ โดยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานอย่างถูกต้อง บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ จริงใจ ให้เกียรติ

สการ์ลิคกิและคณะ (Skarlicki, et. al., 2008) ให้ความหมายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับความเป็นธรรมจากองค์การ โดยที่พนักงานประเมินว่าการตัดสินด้านนโยบายและกิจกรรมต่างๆขององค์การมีความถูกต้องและเหมาะสมในการจัดสรรผลตอบ แทน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง

สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทน โดยที่พนักงานเปรียบเทียบจากผลตอบแทนที่ตนได้รับและสิ่งลงทุนที่ตนให้กับการทำงาน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทนจะต้องเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ปราศจากอคติ และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง โดยได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานอย่างถูกต้อง บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ จริงใจ และให้เกียรติ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

การศึกษาและพัฒนาแนวคิดความยุติธรรมในองค์การมีมาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทน(Distributive Justice) (Homan, 1961. Adams, 1965 quited in Greenberg,1990. อ้างถึงใน ธิดา เขื่อนแก้ว, 2554)มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลตอบแทนและสิ่งลงทุนที่บุคคลประเมินเปรียบเทียบความยุติธรรมที่ตนได้รับ ซึ่งต่อมานักวิจัยพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนไม่สามารถอธิบายและทำนายปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อการรับรู้ความไม่ยุติธรรมได้อย่างสมบูรณ์ (Cropanzano and Randall, 1993) จึงมีการขยายการศึกษาไปยังการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice)และปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (Interaction Justice)มากขึ้น(Greenberg, 1990) เนื่องจากตัวแปรทั้งสองนี้ศึกษาพบความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆในองค์การสูง และยังสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ด้วย เป็นต้น(Cohen-Charash and Spector, 2001)

การแบ่งองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสามารถอธิบายรายละเอียดตามแนวคิดของนักวิจัยแต่ละท่านได้ดังนี้

3.2.1 แนวคิดของกรีนเบอร์ก (Greenberg, 1990) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการจัดสรรผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าการจัดสรรผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นๆเป็นต้น มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับต้นทุนที่ตนลงไปให้กับการทำงานในองค์การ เช่น ความพยายาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบของพนักงาน เป็นต้น

2) ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึงความยุติธรรมของวิธีการนโยบายและกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทนในองค์การ โดยกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ไม่มีอคติ ไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3.2.2 แนวคิดของมัวร์แมน (Moorman, 1991) การศึกษาของมัวร์แมน(Moorman, 1991) ได้ใช้พื้นฐานการแบ่งองค์ประกอบ 2 ด้านของกรีนเบอร์ก (Greenberg, 1990) โดยศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทนและด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และยังได้ศึกษาขยายองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนออกเป็น 2 ด้านย่อย ดังนี้

1) ด้านการจัดสรรผลตอบแทน (Distributive Justice) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานถึงความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทน รางวัล สวัสดิการต่างๆ ที่ตนได้รับจากองค์การ นำไปเปรียบ เทียบกับสิ่งที่พนักงานลงทุนลงแรงให้กับการทำงานในองค์การ ทั้งระดับการศึกษา ความพยายาม ความรับผิดชอบ ความเครียด และผลการปฏิบัติงาน

2) ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรผลตอบแทนขององค์การ แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย ดังนี้

(1) ด้านกระบวนการที่เป็นทางการ(Formal Procedural) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจด้านนโยบาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดผลตอบแทนของพนักงานจะต้องมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ไม่มีอคติ มีความถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ใช้ได้กับทุกคน ทุกเวลา และถูกต้องตามหลักศีลธรรม

(2) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (Interactional Procedural) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องต้องอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยที่หัวหน้าปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ จริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงด้านการ

จัดการในงาน หัวหน้าต้องสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานของตนให้แก่ลูกน้องรับทราบอย่างถูกต้อง เหมาะสม บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ สร้างความนับถือและไว้วางใจให้แก่ลูกน้อง

3.2.3 แนวคิดของเชพพาร์ด ลิวิกกี้และมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton , 1992) เชพพาร์ด ลิวิกกี้และมินตัน กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ 1) หลักความสมดุล และ 2) ความถูกต้อง ดังนี้

1) หลักความสมดุล (Balance) เป็นการเปรียบเทียบคุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุนผลที่ตนได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานเหมือนกับตนเอง ซึ่งถ้าให้คุณค่าต่อสิ่งที่ตนลงทุนมากแต่รับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีคุณค่าน้อย จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ แต่ถ้าให้คุณค่าต่อสิ่งที่ตนลงทุนมากและรับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีคุณค่ามากเช่นเดียวกันกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ

2) ความถูกต้อง (Correctness) เป็นการประเมินค่าของกระบวนการกระทำและ การตัดสินใจขององค์การ ซึ่งหลักความถูกต้องนี้ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ความคงที่แน่นอน (Consistency)

(2) ความแม่นยำ (Accuracy)

(3) ความชัดเจน (Clarity)

(4) กระบวนการที่โปร่งใส (Procedure Thoroughness)

(5) ความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยมในช่วงเวลานั้น(Compatibility with the Morals and Values of the Times)

เชพพาร์ด ลิวิกกี้และมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992) ได้จำแนกความยุติธรรมในองค์การออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)ได้แก่ ความยุติธรรมในการจัดสรร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรมด้านผลตอบแทนนี้เป็นความยุติธรรมในองค์การที่มักเป็นหัวข้อที่เป็นที่สนใจเพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องไปถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedure Justice) ได้แก่ ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการตัดสินใจ เช่น การประเมินค่าในการจ่ายค่าตอบแทนว่ากระบวนการในการพิจารณาค่าตอบแทนนั้น มีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมอย่างไร เป็นต้น

3. ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ระบบการบังคับบัญชา กระบวนการให้ข้อมูล ระบบการรับข้อมูลในองค์การ เป็นต้น

3.2.4 แนวคิดของมาสเตอร์สัน (Masterson, 2001) เสนอรูปแบบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อความเป็นธรรมของผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์การเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น หรือผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือสิ่งที่ลงทุนไป

2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณา และมีความสม่ำเสมอในเรื่องเวลาและตัวบุคคล สามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจนั้นได้

3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลชัดเจน เพียงพอ ครบถ้วนที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่

โดยสรุป การทบทวนแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การพบว่ามีความสอดคล้องกันในเรื่องขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ ด้านระบบหรือกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของแต่ละบุคคล การวิจัยจำนวนมากได้พยายามค้นหาคำตอบว่า อะไรที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าผลการตัดสินหนึ่งๆ มีความยุติธรรม คำตอบก็คือคนเราจะรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่โดยพิจารณาจากความยุติธรรมสามประเภทดังที่กล่าวมาแล้ว คือ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Gilliland and Langdon, 1998 อ้างถึงในชูชัย สมิทธิไกร, 2543) โดยมีสาระสำคัญของความยุติธรรมทั้งสามประเภท ดังนี้

1. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์ หมายถึง ความเหมาะสมของการตัดสินและผลลัพธ์ที่ตามมา บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจจากการประเมินและตัดสินใจด้วยความรู้สึกว่ายุติธรรม เกิดจากการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับผลที่คาดหวัง หากผลลัพธ์ที่ได้ต่ำกว่าที่คาดหวังก็จะรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม

2. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการตัดสินการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้รับการประเมินมีโอกาสได้ให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นในการตัดสินนั้นหรือไม่ นอกจากนั้นยังพิจารณาจากความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติ และกระบวนการตัดสินที่ไม่มีความลำเอียง ปราศจากอคติ

3. ความยุติธรรมเชิงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลระหว่างการประเมินและการสื่อสารให้ทราบถึงผลการประเมิน ในขณะที่ความยุติธรรมเชิงกระบวนการมุ่งเน้นไปที่กระบวนการตัดสินใจ ความยุติธรรมเชิงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเน้นไปที่ความซื่อสัตย์จรรยาบรรณ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการติดต่อสื่อสาร โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับและการติดต่อสื่อสารจะต้องมีทั้งความทันต่อเหตุการณ์ และความเพียงพอของข้อมูลด้วย

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความยุติธรรมถือเป็นคุณธรรมอันดับแรกของสถาบันสังคมและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในองค์การ การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกแก่องค์การทั้งการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน (อัมพร พรพงษ์สุริยา, 2544) ความผูกพันกับองค์การ (Masterson, 2001) โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือหากพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย (นุชนาถ อยู่ดี, 2548) รวมทั้งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงาน (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992) ในทางกลับกัน การขาดความยุติธรรมจะนำพาไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุนที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การ รวมถึงความไม่พึงพอใจของพนักงาน และการลาออก (Beugre, 1996) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การของพนักงานจะลดลงเมื่อพวกเขาไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ เนื่องจากการรับรู้ดังกล่าวมีผลต่อความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การ (Robinson and Wolf, 1995)

การทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรได้ หากบุคลากรรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การก็อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์การ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Organ and Bateman,1991; Masterson, 2001) แต่หากบุคลากรรับรู้ว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรก็อาจจะมีพฤติกรรมที่ไม่ดีและไม่มีประสิทธิภาพ (Schminke, Ambrose and Cropanzano, 2000 อ้างถึงในจิตรดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทรรานนท์, 2552) สอดคล้องกับผลการศึกษาทั้งจากต่างประเทศและในประเทศที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Moorman, 1991; Masterson, 2001; Goudarzvandchegin, 2011; ภัทรมฤนพันธ์สีดา, 2543; เยาวเรศ เอื้ออารีย์, 2545 เป็นต้น) โดยการศึกษาที่ผ่านมายังพบว่าหากพนักงานมี

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน พนักงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันด้วย (ธัญวรรณ ตันตินาคม, 2550)

ข้อสรุปที่ว่า “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยคาดหวังว่าผลการศึกษานี้อาจนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ดังต่อไปนี้

มัวร์แมน (Moorman,1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยเน้นการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในบริษัทขนาดกลาง 2 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 225 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มัวร์แมน นีออฟและออร์แกน (Moorman, Niehoff and Organ,1993) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมส่งผลต่อการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยควบคุมตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเคเบิลทีวีจำนวน 420 คน และหัวหน้างานจำนวน 205 คนเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

มาสเตอร์สัน และคณะ (Masterson, et. al., 2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 651 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมในประเทศพบว่ามีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ในหน่วยงานของโรงพยาบาล ดังต่อไปนี้

พัชรี สายสดุดี (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับของปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐจำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี และยังพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.431) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35

อัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าความยุติธรรมในองค์การรายด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.5 (R^2=.135)

โสมสุดา เล็กอุดร (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบวัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.524, .584, .523, .701 และ .700 ตามลำดับ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ร้อยละ 58.3

พจณีย์ ไหลพนิชถาวร (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเชื่ออำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และอำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความเชื่ออำนาจการควบคุมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 416 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้านคือ ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (r = .64)

สุกาญจน์ ชัยณรงค์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลประจำการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยน

ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลอยู่ในระดับสูง ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=.228)

สมศรี จันทร์เทวี (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 532 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ระดับความยุติธรรมในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01(r = 0.44) และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์โดยความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18(R^2 = .180) เมื่อเพิ่มตัวแปรความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมการทำให้การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.2 (R^2= .192)

ส่วนการทบทวนวรรณกรรมในประเทศในหน่วยงานอื่นๆ พบว่ามีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การดังต่อไปนี้

ภัทรมฤน พันธ์สีดา (2543) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงาน 2 กลุ่ม คือพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 187 คนและผู้บริหาร จำนวน 59 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 2 ชุดๆแรก สำหรับพนักงาน ชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้

ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (r = .26, .35 และ .38 ตามลำดับ) และยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 14.2

นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอยู่ในระดับสูง และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=.37) โดยความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้ร้อยละ 14.1

ภิรัช ณ นคร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษาระดับการรับรู้ของพนักงานในด้านต่างๆ ผลตอบแทน กระบวนการประเมินผลในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระบบการจัดการ และเพื่อหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะปรับปรุงการรับรู้ของพนักงานในมิติต่างๆ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด จำนวน 240 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r= .39)

ธัญวรรณ ตันตินาคม (2550) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำ และได้รับค่าตอบแทนแบบรายเดือนที่ปฏิบัติงานในบริษัทเสื้อผ้าส่งออก จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 บริษัท จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิตรลดา ฐินถาวร และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2552) ศึกษาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมจำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานราชการกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวม และรายด้านได้แก่ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=.505, .443, .453 และ .464 ตามลำดับ) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 35.2

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา:มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับสูงและพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การต่างกันโดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$) ($r=.30$) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบยังเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การได้ร้อยละ 10

วัลลภ ล้อมตะคุ (2554) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่งได้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 413คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์ปัจจัยชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายปฏิบัติการมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการมี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .26 และ .49

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง

เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน104 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงหนึ่งปัจจัยคือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=.24) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหรือระดับงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

ชีวภาส ทองปาน และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานทุกระดับในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ตำแหน่งงาน วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และอายุของพนักงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 18.0

การทบทวนแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังได้กล่าวมาแล้ว พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง และระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียง 1 เรื่องที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (สิฐสร กระแสร์สุนทร, 2554) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ด้านปฏิสัมพันธ์ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นแนวคิดสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน ซึ่งโลกในปัจจุบันกำลังเฝ้ามองไปข้างหน้าเพื่อหาหนทางที่จะช่วยให้องค์การเกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูงที่จะรักษาระดับความพึงพอใจในงานให้อยู่ในระดับสูง และมีการทะนุบำรุงดูแลบุคลากรในองค์การอย่างยอดเยี่ยมและมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านอาจจะส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบทั้ง 5 ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทน อดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ของพฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดขึ้นจากความเต็มใจ และยินดีให้ความร่วมมือทั้งต่อกิจกรรม หรือวิธีปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ อันจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลชะอำ มีจำนวนประชากรรวม 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลและหัวหน้างาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลท่ายางจำนวน 80 คน และโรงพยาบาลชะอำจำนวน 58 คน รวมทั้งหมด 138 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1.1 การสร้างแบบสอบถามและลักษณะเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาหนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุในหน่วยงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน และสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของมาสเตอร์สัน (Masterson,2001) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ จำนวน 9 ข้อ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำนวน 8 ข้อ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ค่าคะแนนการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 สำหรับการตอบ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)

4 สำหรับการตอบ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก (ร้อยละ 61-80)

3 สำหรับการตอบ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง (ร้อยละ 41-60)

2 สำหรับการตอบ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย (ร้อยละ 21-40)

1 สำหรับการตอบ ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด (ร้อยละ 0-20)

การแปลความหมายคะแนน จากค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร 2547: 502) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	ระดับน้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ สร้างตามกรอบแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของออร์แกน (Organ,1988) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้านได้แก่ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ จำนวน8 ข้อ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 7 ข้อ พฤติกรรมการอดกลั้น จำนวน 7 ข้อ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 5 ข้อ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 7 ข้อ รวมทั้งสิ้น 34 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ค่าคะแนนการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 สำหรับการตอบทำสม่ำเสมอ (ร้อยละ 81 ขึ้นไป)

4 สำหรับการตอบทำบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61-80)

3 สำหรับการตอบทำบางครั้ง (ร้อยละ 41-60)

2 สำหรับการตอบทำน้อยครั้ง (ร้อยละ 21-40)

1 สำหรับการตอบไม่เคยทำเลยหรือทำนานๆครั้ง (ร้อยละ 1-20)

การแปลความหมายคะแนน จากค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร 2547: 502) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4.50-5.00	สูงที่สุด
3.50-4.49	สูง
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	ต่ำ
1.00-1.49	ต่ำที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยศึกษาความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) การตรวจสอบความตรง โดยนำเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและด้านการบริหารการพยาบาลจำนวน 3 คน และคำนวณดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้องค่อนข้างมาก/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ถ้าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรง (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545: 60 อ้างถึงในวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล และวรรณิภา อัศวชัยสุวิกรม, 2550: 46) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.80 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า CVI = 0.93 แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีค่า CVI=0.91 และ 0.94 ตามลำดับ และดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.80-1.00 มีจำนวน 20 ข้อ จึงดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถามที่นำมาใช้จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.80 -1.00 มีจำนวน 33 ข้อ จึงดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถามที่นำมาใช้จำนวน 34 ข้อ

หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ได้ผ่านการหาความตรงไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป จากโรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หากได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ถือว่าใช้ได้ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล และวรรณิภา อัศวชัยสุวิกรม, 2549) การคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัย พร้อมตัวอย่างแบบสอบถาม ไปยังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และ ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำจดหมายขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ไปขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

3.3 ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้างานทุกงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม หลังจากได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลชะอำให้เก็บข้อมูล และมอบแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลทั้ง 2 แห่ง แจกแก่พยาบาลวิชาชีพทุกคนทุกหอผู้ป่วยที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยขอให้ส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกคืนภายใน 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาล ได้รับแบบสอบถาม 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.13

3.4 ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบสอบถามแต่ละชุดในซองแยกแต่ละบุคคล และเมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้บรรจุในซองปิดผนึก ส่งคืนผู้ประสานงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลาตามต้องการ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวม พร้อมจัดทำแบบลงนามยินยอมเข้าร่วมวิจัย และให้ลงนามเมื่อยินดีเข้าร่วมวิจัย

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 123 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

3.6 เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน – 30 กันยายน 2556 รวมระยะเวลา 20 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษาอายุงานและตำแหน่งงานโดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยแปลความหมายขนาดของความสัมพันธ์ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2549: 8-39) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การแปลผลความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1.00	สมบูรณ์
0.80-0.99	สูงมาก
0.60-0.79	สูง
0.40-0.59	ปานกลาง
0.20-0.39	ต่ำ
0.10-0.19	ต่ำมาก
0.00-0.09	ไม่มีนัยสำคัญ

4.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 4 อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การรายด้านต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

พยาบาลวิชาชีพมีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน และสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=123)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ (%)
เพศ		
หญิง	120	97.6
ชาย	3	2.4
อายุ (ปี) $\bar{X}$ **= 40.23 ปี** **S.D.= 8.57 ปี** **Min = 22 ปี** **Max = 59 ปี**		
20-30	18	14.6
31-40	44	35.8
41-50	48	39.0
51-60	13	10.6
สถานภาพสมรส		
โสด	29	23.6
คู่	81	65.8
หม้าย/หย่า/แยก	13	10.6
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	114	92.7
ปริญญาโท	9	7.3
ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ $\bar{X}$ **= 17.76 ปี** **S.D.= 9.09 ปี** **Min = 1 ปี** **Max = 37 ปี**		
1-10	28	22.7
11-20	43	35.0
21-30	44	35.8
31-40	8	6.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ (%)
ระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ $\bar{X}$ = 15.16ปี S.D.= 8.76 ปี Min = 1 ปี Max = 35 ปี		
1-10	39	31.7
11-20	49	39.8
21-30	31	25.2
31-40	4	3.3
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	29	23.6
ระดับชำนาญการ	94	76.4
ระดับชำนาญการพิเศษ	0	0
เงินเดือน(บาท)		
15,000-19,999	36	29.3
2,000-24,999	24	19.5
25,000-29ม999	18	14.6
30,000-34,999	18	14.6
35,000-40,000	23	18.7
>40,000	4	3.3
สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
แผนกผู้ป่วยนอก	19	15.5
แผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	26	21.1
แผนกผู้ป่วยใน	44	35.8
แผนกห้องคลอด	10	8.1
แผนกห้องผ่าตัด	2	1.6
อื่นๆ	22	17.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 39.0 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 35.8 โดยมีอายุเฉลี่ย 40.23 ปี (S.D.=8.57ปี) และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 65.8 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 91.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 21-30 ปี ร้อยละ 35.8 รองลงมา 11-20 ปี ร้อยละ 35.0 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพเฉลี่ย 17.76 ปี (S.D.= 9.09 ปี) มีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ 11-20 ปี ร้อยละ 39.8 รองลงมา 1-10 ปี ร้อยละ 31.7 โดยมีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เฉลี่ย 15.16 ปี (S.D.=8.76 ปี) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ ร้อยละ 76.4 รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 23.6 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท ร้อยละ 29.3 รองลงมามีเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท ร้อยละ 19.5 และส่วนน้อยมีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 3.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน ร้อยละ 35.8 รองลงมาปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ร้อยละ 21.1 และส่วนน้อยปฏิบัติงานในแผนกห้องผ่าตัด ร้อยละ 1.6

ตอนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2 และ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=123)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
ด้านปฏิสัมพันธ์	3.30	0.91	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.12	0.91	ปานกลาง
ด้านผลลัพธ์	3.07	0.75	ปานกลาง
โดยรวม	3.16	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16,S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =3.30, S.D.=0.91) ด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\overline{X}$ =3.12 , S.D.=0.91) และด้านผลลัพธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =3.07,S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม (n=123)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
การให้ความช่วยเหลือ	4.28	0.49	สูง
การคำนึงถึงผู้อื่น	4.09	0.49	สูง
ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น	3.78	0.53	สูง
การให้ความร่วมมือ	3.77	0.56	สูง
โดยรวม	4.00	0.51	สูง

จากตารางที่ 4.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง($\overline{X}$ =4.00, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.28, S.D.=0.49) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=0.49) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =3.77,S.D.=0.56)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี (n=123)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		
	r	p	ระดับ
ด้านผลลัพธ์	0.35	.000	ต่ำ
ด้านปฏิสัมพันธ์	0.19	.020	ต่ำมาก
ด้านกระบวนการ	0.17	.027	ต่ำมาก
โดยรวม	**0.26**	**.002**	**ต่ำ**

จากตารางที่ 4.4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=0.26) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r=0.35) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=0.19) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r=0.17)

ส่วนที่ 4 อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี (n=123)

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	b	beta	R^2	R^2 Change
ด้านผลลัพธ์	.743	.353	0.124	0.124
Constant = 115.531 F=17.180 p = 0.000				

จากตารางที่ 4.5 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 12.4 (R^2= 0.124) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลชะอำ มีจำนวนประชากรรวม 150 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลและหัวหน้างาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลท่ายางจำนวน 80 คน และ โรงพยาบาลชะอำจำนวน 58 คน รวมทั้งหมด 138 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสร้างจากแนวคิดความยุติธรรมในองค์การของมาสเตอร์สัน (Masterson, 2001) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสร้างจากกรอบแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของออร์แกน (Organ, 1988) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้านคือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.93 โดยส่วนที่ 2 มีค่าความตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.91 ส่วนที่ 3 มีค่าความตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.94 และทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลทั้ง 2 แห่งแจกแก่พยาบาลวิชาชีพทุกคนทุกหอผู้ป่วยที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยขอให้ส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกคืนภายใน 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาล ได้รับแบบสอบถาม 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.13 และใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน –30 กันยายน 2556 รวมระยะเวลา 20 วัน

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4) อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมขององค์การของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วิเคราะห์ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 39.0 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 35.8 โดยมีอายุเฉลี่ย 40.23 ปี (S.D.=8.57 ปี) และมีสถานภาพสมรสร้อยละ 65.8 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 91.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 21-30 ปี ร้อยละ 35.8 รองลงมา 11-20 ปี ร้อยละ 35.0 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพเฉลี่ย 17.76 ปี (S.D.= 9.09 ปี) มีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ 11-20 ปี ร้อยละ 39.8 รองลงมา 1-10 ปี ร้อยละ 31.7 โดยมีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เฉลี่ย 15.16 ปี (S.D.=8.76 ปี) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ ร้อยละ 76.4 รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 23.6 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง15,000-19,999 บาท ร้อยละ 29.3 รองลงมามีเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท ร้อยละ 19.5 และส่วนน้อยมีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 3.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในร้อยละ 35.8 รองลงมาปฏิบัติงานในแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ร้อยละ 21.1 และส่วนน้อยปฏิบัติงานในแผนกห้องผ่าตัด ร้อยละ 1.6

1.3.2 ระดับความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า

1) ระดับความยุติธรรมในองค์การ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมในองค์ การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16, S.D =0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =3.30, S.D.=0.91) ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\overline{X}$ =3.12 , S.D.=0.91) และด้านผลลัพธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =3.07, S.D.=0.75)

2) ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง($\overline{X}$ = 4.00,S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ = 4.28,S.D.=0.49) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\overline{X}$ = 4.09,S.D.=0.49) และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.77,S.D.=0.56)

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=0.26) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 (r=0.35) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=0.19) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=0.17)

1.3.4 ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติธรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 12.4 (R^2= 0.124) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

2.1.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($\overline{X}$ =3.07, $\overline{X}$ =3.12 และ $\overline{X}$ =3.30 ตามลำดับ) อธิบายได้ดังนี้

1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวม จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี รับรู้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่

เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการอื่นๆ ยังไม่มีการเฉลี่ยให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง โดยพยาบาลวิชาชีพเปรียบเทียบกับภาระงานหรือผลงานที่ได้ปฏิบัติหรือลงทุนไปรวมทั้งกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจ การได้รับข้อชี้แจงต่างๆ และข้อมูลที่ได้รับไม่ชัดเจน การปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลที่ยังไม่เป็นมาตรฐานมีการปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายและความเหมาะสม ซึ่งพยาบาลอาจจะได้รับข้อมูลย้อนกลับหรือข้อชี้แจงในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม เหล่านี้ทำให้พยาบาลรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553 ที่พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.30) และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่พบว่าระดับความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.47)

2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ค่อยจริงใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นน้อย การให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ไม่ชัดเจนและให้คำอธิบายที่ไม่พึงพอใจ เนื่องจากผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น วุฒิการศึกษาปริญญาตรี การขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารเน้นระบบอาวุโส จึงมีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลมีน้อย พยาบาลบางส่วนโดยเฉพาะหัวหน้างานจะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการประชุมพยาบาลผู้ปฏิบัติเดือนละ 1 ครั้งเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงระบบงาน แต่กรณีเกิดปัญหาระหว่างหน่วยงาน บางครั้งไม่สามารถแก้ปัญหาได้เบ็ดเสร็จ ทำให้การเข้าร่วมประชุมไม่ได้รับการตอบสนองจากพยาบาลวิชาชีพเท่าที่ควร การสื่อสารข้อมูลยังเป็นปัญหาไม่สามารถสื่อสารข้อมูลลงสู่ผู้ปฏิบัติได้ทุกคน แม้จะมีการสื่อสารหลายรูปแบบ มีสวัสดิการสำหรับพยาบาลและญาติสายตรงที่เจ็บป่วย และการปกป้องสิทธิของพยาบาลจากการถูกร้องเรียนและฟ้องร้องจากผู้ใช้บริการ แต่อาจได้รับไม่ทั่วทุกคน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ที่พบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.48) รองลงมาคือด้านกระบวนการ ($\overline{X}$ = 3.34) ด้านระบบ ($\overline{X}$ = 3.28) ด้านผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.11) ตามลำดับ

3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทน แก่พยาบาลวิชาชีพนั้นได้ถูกนำไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพทุกคนไม่เสมอภาคกัน ไม่สามารถขอคำชี้แจงเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา กระบวนการประเมินผลงานไม่ชัดเจนและโปร่งใส การได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ สามารถทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆได้น้อย มีการรับฟังความคิดเห็น การตัดสินใจจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง และไม่มีมาตรฐานในการบริหารบุคคลอย่างชัดเจน ทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างไม่ค่อยยุติธรรม เนื่องจากการรับรู้ที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อกระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนของโรงพยาบาลว่า กระบวนการพิจารณาให้ผลตอบแทนของโรงพยาบาลไม่ได้ถูกนำไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพทุกคนโดยเสมอภาค หรือมีอคติในการตัดสินใจ อาจไม่ถูกต้องหรือขาดการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องก่อนการตัดสินใจ การสื่อสารลงสู่ผู้ปฏิบัติในการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครอบคลุมทุกคน หรืออาจไม่มีความเหมาะสมในการกำหนดผลตอบแทนให้แก่พยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งอาจเกิดจากการมีโอกาสค่อนข้างน้อยในการเข้าไปมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ จะเห็นว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดของด้านกระบวนการ เพราะบุคลากรไม่มีโอกาสทักท้วงเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน หรือมีก็น้อยมาก ส่วนใหญ่จะรับรู้เมื่อมีการประกาศจากส่วนกลางเท่านั้น เหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการพบว่าอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.48) รองลงมาคือด้านกระบวนการ ($\overline{X}$ = 3.34) ด้านระบบ ($\overline{X}$ = 3.28) ด้านผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.11) ตามลำดับ

4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งปริมาณงาน ความยาก ซับซ้อนของงาน ความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน รวมทั้งประสบการณ์ความรู้ การศึกษาและฝึกอบรมทางการพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งมีอัตรากำลังของแพทย์น้อยทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่แทนแพทย์ในการตรวจรักษาวินิจฉัยโรคต่างๆ ที่ไม่มีความซับซ้อน และการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการพยาบาลยังต้องปฏิบัติหน้าที่แทนวิชาชีพอื่นๆด้วย เช่น งานเภสัชกรรม งาน

เอกสาร ธุรการต่างๆ งานด้านพัสดุ และงานจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เหล่านี้เป็นงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ บางครั้งไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ในเวลา 8 ชั่วโมง ต้องนำกลับไปปฏิบัติงานต่อที่บ้านและหรือต้องปฏิบัติงานต่อเกินเวลา 1 – 2 ชั่วโมง ซึ่งการปฏิบัติงานเกินเวลานั้นไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือบางครั้งได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ซึ่งพยาบาลถือว่ายังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติงานเกินเวลาที่กำหนด จึงทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.29)

2.1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นและพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
($\overline{X}$ =4.28 , $\overline{X}$ =4.09, $\overline{X}$ =4.08, $\overline{X}$ =3.78, $\overline{X}$ =3.77) ตามลำดับ อธิบายได้ดังนี้

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่องค์การได้กำหนดไว้ มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ คำนึงถึงผู้อื่นเคารพสิทธิของบุคคลและ แก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิชาชีพการพยาบาลได้ปลูกฝังบุคคลที่เข้าสู่วิชาชีพให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม รู้จักเสียสละ รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป (ประพิณ วัฒนกิจ, 2541) ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริการ จึงทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพและรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ จึงเกิดความพึงพอใจ และแสดงออกถึงการตอบแทนองค์การ โดยแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกาญจน์ ชัยณรงค์ (2550) ที่พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.92) ค่าเฉลี่ยด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\overline{X}$ = 4.13) และค่าเฉลี่ยด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.63) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =4.19) และค่าเฉลี่ยด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.37) และค่าเฉลี่ยด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.99)

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านให้ความช่วยเหลือ จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าพยาบาลให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ 1988)โดยพยาบาลเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้และความชำนาญให้กับเพื่อนร่วมงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานและเต็มใจ ช่วยเหลือหรือทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลยังร่วมมือกันในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักและมีงานล้นมือโดยบางครั้งไม่ต้องมีการร้องขอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนมีทัศนคติ ค่านิยมการอยู่ร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการหมุนเวียนอัตรากำลังในแผนกต่างๆที่เอื้อต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานเนื่องจากมีข้อจำกัดของบุคลากรที่มีจำนวนน้อย การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การทำให้พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เต็มใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานโดยไม่ได้รับผลตอบแทนแต่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่เสมือนเป็นรางวัลจากองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง532 คน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.37)

3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา แสดงว่าพยาบาลมีการปรึกษาหารือหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจและคำนึงถึงสิ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นและไม่ล่วงละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงานและเมื่อเกิดความขัดแย้งมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลชุมชนมีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ง่าย รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การในการเคารพผู้อาวุโสค่อนข้างจะเข้มแข็งและชัดเจนทำให้มีโอกาสเกิดความขัดแย้งได้น้อย หรือเมื่อเกิดความขัดแย้งมีการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งโดยการพูดคุยในกลุ่มเล็กๆ ส่วนใหญ่

เป็นการประนีประนอมพูดคุยแบบยืดหยุ่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง 532 คนพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ($\overline{X} = 4.29$)

4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ จากผลการศึกษา พบว่าพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง แสดงว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาทำงานไปกับงานส่วนตัว ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัดมีการแจ้งล่วงหน้าหากไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลต้องมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อมาตรวจเช็คอุปกรณ์ให้เพียงพอพร้อมใช้และการรับส่งปัญหา การรักษา การดูแล และความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของพยาบาลจะอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรมของวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542) ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง 532 คนพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง ($\overline{X} = 4.16$)

5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้น จากผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พยาบาลมีความอดทนต่อภาระงานประจำที่ล้นมือ อดทนต่อผู้รับบริการที่แสดงความไม่พอใจหรือใช้วาจาไม่เหมาะสม ไม่โต้เถียง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานวิชาชีพการพยาบาลได้ปลูกฝังบุคคลที่เข้าสู่วิชาชีพให้เป็นผู้มีคุณธรรม รู้จักเสียสละ รับผิดชอบ ตรงเวลา อดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป จึงทำให้พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง 532 คนพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X} = 3.99$)

6) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ จากผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูงแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจาก พยาบาลมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

ขององค์การ เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งต้องมีการพัฒนาคุณภาพให้ผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (HA) ต้องอาศัยองค์การพยาบาลที่เป็นแกนหลักสำคัญและมีจำนวนมากในการขับเคลื่อน ทำให้พยาบาลทุกระดับต้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคุณภาพโรงพยาบาลทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติ รวมทั้งหน่วยงานก็ต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานทำให้พยาบาลทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ที่องค์การกำหนดให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การซึ่งพยาบาลยอมรับและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เหล่านี้ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง 532 คนพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.15)

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ (r=0.35) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ(r=0.19) และ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ (r=0.17) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ดังนี้

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01อธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988,1990) ที่อธิบายว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคือ

ปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคคล โดยบุคคลจะให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์การในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนทางสังคม หรือเป็นความสัมพันธ์ในเชิงการให้และการรับ ซึ่งหากเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ดำเนินไปอย่างยุติธรรมแล้ว จะเป็นเหตุจูงใจให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยความสมัครใจ แต่หากบุคคลรับรู้และเชื่อว่าองค์การได้ปฏิบัติต่อตนเองอย่างไม่ยุติธรรม บุคคลจะปฏิบัติงานให้กับองค์การเท่าที่จำเป็นตามบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดเท่านั้น ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่เพื่อไม่ให้ตนเองถูกลงโทษและถูกเอารัดเอาเปรียบโดยองค์การ ดังนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การที่บุคคลรับรู้ว่าองค์การได้ปฏิบัติต่อตนเองอย่างยุติธรรม ในทางกลับกันการขาดความยุติธรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุนที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การ รวมถึงความไม่พึงพอใจของพนักงาน และการลาออก (Beugre, 1996) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพได้ คือหากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การก็อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัมพร พงษ์สุริยา (2544) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความยุติธรรมในองค์การรายด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การรายด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความยาก ซับซ้อนของงาน ความทุ่มเท

ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ มีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ กับเพื่อนร่วมงาน และการจ่ายผลตอบแทนด้านอื่นๆแล้วทำให้พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร พงษ์สุริยา (2544) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากแต่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างถูกต้อง เปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์ รับฟังความคิดเห็นตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง และมีมาตรฐานในการบริหารบุคคลไว้อย่างชัดเจนแล้ว ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร พงษ์สุริยา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากแต่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาที่ให้ความใส่ใจและปกป้องสิทธิ์ มีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้อง มีความจริงใจทั้ง

ต่อหน้าและลับหลัง ปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความเมตตา เห็นอกเห็นใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ และเมื่อต้องตัดสินใจใดๆก็จะให้คำอธิบายที่เป็นที่พอใจของลูกน้องแล้ว ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร พงษ์สุริยา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 12.4 (R^2=0.124) แสดงว่า การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การ ในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ตามความยาก/ซับซ้อนของงาน ตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และการได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสมก็จะสามารถส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งไม่สอด คล้องกับผลการศึกษาของสมศรี จันทร์เทวี (2555) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ19.2 (R^2= .192) การศึกษาของ ภัทรมฤน พันธุ์สีดา (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษากรณีพนักงานปฏิบัติการในองค์การของรัฐ

แห่งหนึ่ง พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 14.2 และการศึกษาของ จิตรลดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทรรานนท์ (2552)ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การร้อยละ 35.2

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ต่ำแต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงอาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539:11) ตลอดจนประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรมของวิชาชีพ(กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542:1) และได้รับปลูกฝังในเรื่องของจริยธรรม และคุณธรรม รู้จักเสียสละ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ดูแล แนะนำ หรือให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาค้นคว้าให้ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือผู้ร่วมงานทำให้มีปฏิสัมพันธ์เกิดการเรียนรู้ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (อัมพร พรพงษ์สุริยา 2544:130) เพราะฉะนั้นการรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร กระบวนการประเมินผลงานที่ชัดเจนโปร่งใส การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน การเปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ การรับฟังความคิดเห็น การสร้างมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล การได้รับความใส่ใจและการปกป้องสิทธิ์ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง การยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ การมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ต่างๆเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆที่สนใจโดยไม่ปิดบัง การปฏิบัติเหล่านี้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ ดังนั้นโรงพยาบาลจึงควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินความยุติธรรม ด้านผลลัพธ์ ผลตอบแทน ของโรงพยาบาล มีกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนที่ชัดเจน โปร่งใส มีการเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับพยาบาลวิชาชีพในช่องทางที่หลากหลายและครอบคลุมเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการจ่ายผลตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความเครียด ความเหนื่อยยาก การจ่ายผลตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน และ การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมหัวหน้างาน ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการประเมินไม่มีอคติ ข้อมูลที่นำมาประเมินมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และต้องมีการชี้แจงผลการประเมินให้พยาบาลวิชาชีพรับทราบ ดังนั้นการสร้างระบบต่างๆในองค์การให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งต้องมีการสื่อสารและทำให้เกิดการยอมรับขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องภายในและสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรทั่วไป

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้านอยู่ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ดังนั้น โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไปโดยการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยเฉพาะการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม เพราะปัจจัยนี้จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไปทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพทุกคน ส่งเสริมการให้รางวัลทางสังคมแก่ผู้ที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การ พึงพอใจในงานและลักษณะงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์การของตนต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี ดังนั้นควรขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลระดับอื่นๆ เช่นโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลในเขตอื่นๆ

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 12.4 จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 87.6 โดยการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ระบบบริหารงานในองค์การ ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิกา สมบัติวัฒนางกูร (2547) “ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (2542) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล* นนทบุรี กลุ่มงานมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล

_____. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2540) *คู่มือปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน* กรุงเทพมหานคร องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

จันทิรา พิกุลทอง (2552) “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)” การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการ)สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

จิตรลดา ฐินถาวร และทิพทินนา สมุทรรานนท์ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม” ภาควิชาจิตวิทยา (สังคมศาสตร์) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2542) “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย และคณะ (2552) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล” *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์* 11, 1 (กันยายน) : 95 – 111

ชีวภาส ทองปราณ และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2555) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชุติมา มาลัย (2552) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” *วารสารการพยาบาลและการศึกษา* 2, 3 (กันยายน - ธันวาคม): 29 – 30

ชูชัย สมิทธิไกรและคณะ (2553) “ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน” เอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร 9, 100 (ธันวาคม): 1 – 6

ธัญวรรณ ตันตินาคม (2550) “การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นฤเบศร์ สายพรหม (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นุชนารถ อยู่ดี (2548) “ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2547) ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย

พัชรี สายสดุดี (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครวิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พจณีย์ ไหลพนิชถาวร (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมชน” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พนิดา ทองเงา (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้คุณภาพการบริการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แพรภัทร ยอดแก้ว (2552) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสาระสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 17 มกราคม 2555 จาก http://www.gotoknow.org/blogs/posts/

ภัทรนฤน พันธุ์สีดา (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภิรัช ณ นคร (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มุกดา ตันชัย (2549) “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 9 หน้า 33 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการและการท่องเที่ยว) สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ ความคล้ายคลึงในเจตคติต่องานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ราณี อิสิชัยกุล (2549) ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 294 - 295 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล และวรรณิภา อัศวชัยสุวิกรม (2550) “ขอบข่ายวิทยานิพนธ์ทางการพยาบาลและแหล่งทุน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 5 หน้า 46 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ศิริพร สิงหเนตร (2544) ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน รายงานวิจัย ภาควิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547) การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* จังหวัดชลบุรี 16, 1 (มิถุนายน-ตุลาคม): 15 – 28

สุกาญจน์ ชัยณรงค์ (2550) “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร

โสมสุดา เล็กอุดร (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมศรี จันทร์เทวี (2555) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อรสา โพธิพฤกษ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Baron, J. and Greenberg, R.,A. (1993). *Behavior in organization: Understanding and Managing The Human Side of Work.* New Jersey: Allyn and Bacon.

Beugre, C., D. (1996). *Analyzing the Effects of Perceived Fairness on Organizational Commitment and Workplace Aggression.*Doctoral Dissertation.Rensselaer Polytechnic Institute.

Colquitt, J., A.and others. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta – Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research".*Journal of Applied Psychology*. 86,3:425 – 445.

Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management.* California: Sage.

Goudarzvandchegini, Mehrdad. (2011). "Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Case Study: Rasht Public Hospitals". *International Journal of Business Administration*.2, 4 (November): 42 - 49.

Greenberg, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories". *Academy of Management.* 16, 9: 399 - 432.

_____. (1990). "Organization Justice: Yesterday, today, and tomorrow". *Journal of management*. 16: 399 - 432.

_____. (1993). "Stealing in the Name of Justice: International and Interpersonal Moderators of Theft Reactions to Underpayment Inequity".*Organizational Behavior&Human Decision Inequity*. 54: 81 - 103.

Koys, D., J. (2001). "The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit – Level, Longitudinal Study". *Personnel Psychology.* 54: 101 – 114.

Koontz, Harold.,and Weihrich, Heinz.(1988). *Management.9th ed. Singapore:* McGraw-Hill Book *Co.*

Masterson, Suzanne, S. (2001). "A Trickle –Down Model of Organizational Justice: Relatin Employees' and Customer' Perception of and Reactions to Fairness". *Journal of Applied Psychology*. 86, 4: 594 – 604.

Moorman, R., H. (1990). *The Role of Cognition and Dispositional as Predictors of Organizational Behavior*: A Study of Personality and Perceived Fairness. Ph.D. dissertation, Indiana University.

_____. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship Behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology.* 76: 845 - 855.

Organ, D.W. (1988).*Organizational Citizenship Behavior: "The good soldier" syndrome.* Massacusetts: Lexinton.

_____. (1991). *The Applied Psychology of Work Behavior: A Book of Reading.* 4th ed. Illinois: Irwin.

Organ, D.,W., and Bateman, T,S. (1991). *Organization behavior*.4th ed. Boston: R.R. Donnelley & Sons.

Organ. D., W., and Konovsky, M.(1989). "Cognitive Versus Affective Determinate of Organizational Citizenship Behavior".*Journal of Applied Psychology*. 74 (February): 157 – 164.

Organ. D., W., and Lingal, A. (1995). "Personality Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Social Psychology*. 135 (June): 339 – 350.

Podsakoff, Philip, M., Michael, Aheame. and Mackency, Scott, B. (1997). "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance".*Journal of Marketing Research*. 31 (August): 351 – 363.

Robinson,S., L.and Wolf, E. (1995). "Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior". *Journal of Organization Behavior*. 16: 289 – 298.

Schanake, M. (1991). " Organizational Citizenship Behavior: A Review, Proposed Model and Research Agenda". *Human Relations*. 44:735.

Schanake, M. and Dumber, M., P. (1997). " Organizational Citizenship Behavior: The Impact of Rewards and Reward Practice". *Journal of Management Issues*. 9 (Summer): 216 – 229.

Sheppard, H., B., Lewicki, J., R. and Minton, W., J. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace.* New York: An Imprint of Macmilan.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธีพร มูลศาสตร์	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์ พ.ตอ. ดวงกมล ปิ่นเฉลียว	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. นาง สิริญา ฉิมพาลี	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพชำนาญการ โรงพยาบาลท่ายาง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ว 574 **วันที่** 30 เมษายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธีพร มูลศาสตร์

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ มาจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ว 574 **วันที่** 30 เมษายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดวงกมล ปิ่นเฉลียว

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ มาจำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ที่ ศธ 0522.26/ว 594

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

30 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ายาง

ด้วย นาง ยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสิริญา ฉิมพาลี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงได้เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 089-2229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)
สำเนาเรียน นางสิริญา ฉิมพาลี

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096
School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood,
Pakkred, Nonthaburi 11120
Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 35/2556

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2545100725
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นาง ยุพดี ธัมมิกะกุล
ที่ทำงาน โรงพยาบาลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม .....
(อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข)
กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
วันที่รับรอง 9 กันยายน 2556

ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือและเก็บข้อมูล

ที่ ศธ 0522.26/ว 869

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสามร้อยยอด

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางจังหวัดเพชรบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลสามร้อยยอด ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร : 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 0892229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)

ที่ ศธ 0522.26/ว 869

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

21 มิถุนายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามร้อยยอด

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลสามร้อยยอด ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 089-2229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)
สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสามร้อยยอด

ที่ ศธ 0522.26/๑๑๔๗๒

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ายาง

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน โรงพยาบาลท่ายาง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 089-2229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)
สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลท่ายาง

ที่ ศธ 0522.26/ว 1272

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลท่ายาง

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน โรงพยาบาลท่ายาง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 089-2229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)

ศธ 0522.26/ว 1779

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชะอำ

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน โรงพยาบาลชะอำ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 089-2229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)

ศธ 0522.26/ว ๑๒๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

3 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชะอำ

ด้วย นางยุพดี ธัมมิกะกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน โรงพยาบาลชะอำ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 089-2229078 (นางยุพดี ธัมมิกะกุล)

ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านผลลัพธ์			
-ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.26	0.80	ปานกลาง
-ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความยาก/ซับซ้อนของงานที่รับผิดชอบ	3.16	0.76	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน	3.15	0.88	ปานกลาง
-ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.14	0.84	ปานกลาง
-ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3.11	0.86	ปานกลาง
-ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับประสบการณ์การการทำงาน	3.09	0.91	ปานกลาง
-ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานเหมือนท่าน	2.98	0.93	ปานกลาง
-ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน	2.93	0.87	ปานกลาง
-ผลตอบแทนด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่นสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาล มีความเหมาะสมและยุติธรรม	2.79	0.97	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ			
-ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.25	0.89	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลอย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ	3.17	0.99	ปานกลาง
ท่านสามารถขอคำชี้แจงหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้	3.15	1.00	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่	3.15	1.02	ปานกลาง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน			
-ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ และทันสมัย	3.14	0.99	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาใช้กระบวนการประเมินผลงานที่ชัดเจนและโปร่งใส	3.08	1.03	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาสร้างมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ทำให้การตัดสินใจต่างๆ เป็นไปอย่างยุติธรรม	3.05	1.02	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้	2.95	1.12	ปานกลาง
<u>ด้านปฏิสัมพันธ์</u>			
-ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.55	0.89	มาก
-ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของท่าน	3.33	0.99	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลที่ถูกต้องสมเหตุสมผลเพื่อใช้อธิบายในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่าน	3.30	0.95	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยความเมตตา และเห็นอกเห็นใจทัดเทียมกับบุคลากรอื่น	3.27	1.00	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยกิริยาที่จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.26	1.02	ปานกลาง
-เมื่อต้องตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำอธิบายที่ท่านพอใจ	3.25	0.95	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆที่ท่านสนใจหรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง	3.24	0.94	ปานกลาง
-ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจและปกป้องสิทธิของท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง	3.19	1.09	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จังหวัดเพชรบุรี จำแนกเป็นรายข้อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ			
-ท่านเต็มใจแบ่งปันความรู้และความชำนาญกับเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.58	สูง
-ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน	4.33	0.63	สูง
-ท่านเต็มใจช่วยเหลือหรือทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา/ไม่สามารถปฏิบัติงานได้	4.32	0.57	สูง
-ท่านยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ทั้งๆที่ไม่ใช่งานในหน้าที่และไม่ได้รับการร้องขอ	4.28	0.66	สูง
-ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาส่วนตัวด้วยความเต็มใจและความปรารถนาดี	4.26	0.67	สูง
-ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.24	0.61	สูง
-ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน	4.23	0.63	สูง
-ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักและมีงานล้นมือ	4.15	0.63	สูง
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่			
-ท่านแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานล่วงหน้าเสมอเมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	4.42	0.65	สูง
-ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานทั้งตอนเข้างาน	4.15	0.74	สูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พักรับประทานอาหาร และเลิกงาน			
-ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว	4.11	0.79	สูง
-ท่านดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของโรงพยาบาล เสมือนทรัพย์สินตัวเอง	4.09	0.66	สูง
-หากงานในหอผู้ป่วยยังไม่แล้วเสร็จท่านจะปฏิบัติงานต่อภายหลังการส่งเวรจนแล้วเสร็จหรือนำไปทำต่อที่บ้าน	4.00	0.69	สูง
-ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด	3.98	0.69	สูง
-ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางานประจำเสมอ	3.79	0.66	สูง
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น			
-ท่านมีความอดทนต่อปัญหาหรือสิ่งที่ทำให้คับข้องใจที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลของท่าน	3.92	0.65	สูง
- ท่านมีความอดทนต่อภาระงานประจำที่ล้นมือในหน่วยงาน	3.85	0.69	สูง
-ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้เป็นงานที่ไม่ชอบ	3.83	0.69	สูง
- ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อรู้สึกไม่พอใจ	3.79	0.70	สูง
-ท่านมีความอดทน อดกลั้น ไม่โต้เถียงเมื่อผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจหรือใช้วาจาไม่เหมาะสม	3.78	0.72	สูง
-ท่านไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อถูกมอบหมายงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	3.65	0.76	สูง
- เมื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานแล้วท่านจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้	3.63	0.69	สูง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น			
-ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.24	0.57	สูง
-ท่านเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล	4.21	0.59	สูง
-ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.58	สูง
-ท่านปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น	3.99	0.69	สูง
-ท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	3.89	0.67	สูง
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ			
-ท่านไม่นำข้อมูลลับของโรงพยาบาลไปเผยแพร่ต่อ	4.09	0.85	สูง
-ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาล เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น	3.98	0.70	สูง
-ท่านมีส่วนร่วมและเข้าร่วมในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล	3.80	0.66	สูง
-ท่านอาสาช่วยเหลือในการทำงานหรือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลโดยไม่ต้องร้องขอ	3.72	0.73	สูง
-ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ของโรงพยาบาล	3.71	0.67	สูง
-ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	3.54	0.75	สูง
-ท่านเสนอความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาล	3.52	0.76	สูง

ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีขั้นตอน ดังนี้

1. การทดสอบข้อสมมุติเกี่ยวกับตัวแปรต้น ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no multicollinearity)

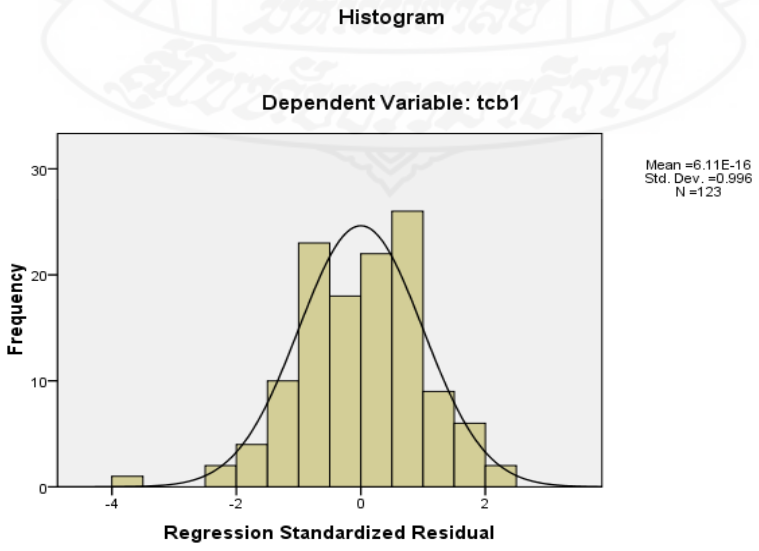
1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

1.2 ตัวแปรต้นแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือเป็นอิสระต่อกัน ตรวจสอบได้จากค่า variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรต้นมีค่า 1.000-1.776 แสดงว่าค่าVIF ของตัวแปรต้นไม่เกิน 10 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

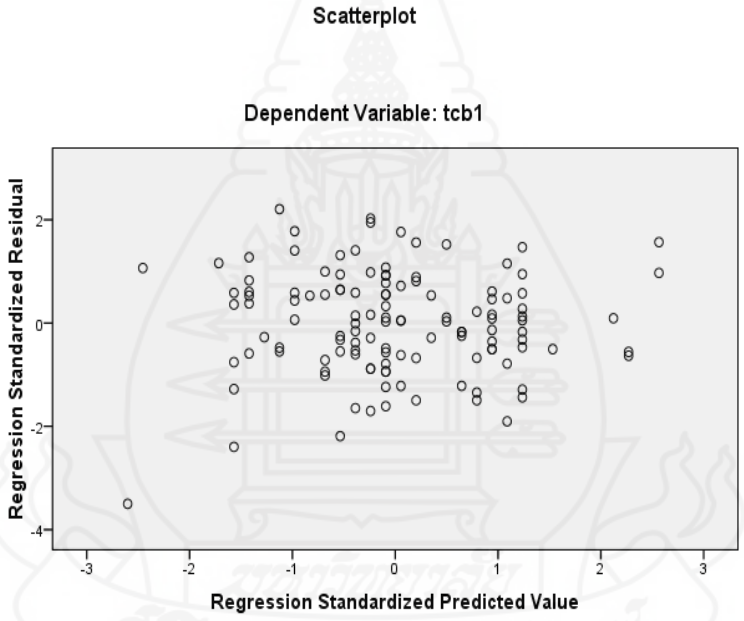
2. การทดสอบข้อสมมุติเกี่ยวกับตัวแปรตาม ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปรกติ ตรวจสอบโดยการทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งต้องมีการแจกแจงแบบปรกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปรกติดังแสดงในภาพ ดังนั้น ตัวแปรตามจึงมีการแจกแจงแบบปรกติด้วย



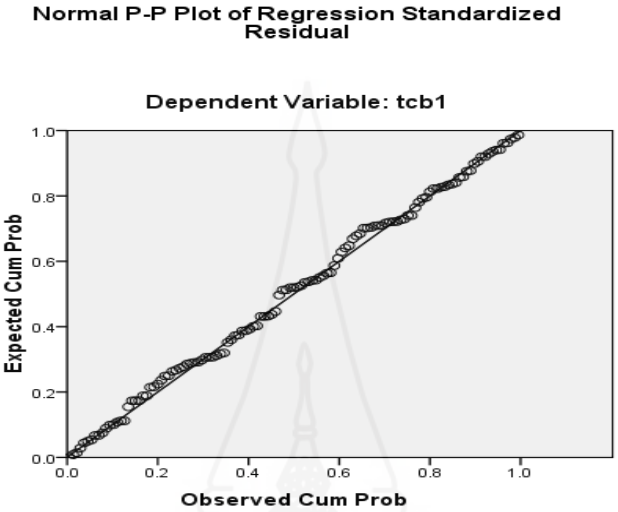
2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุกๆ ตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุกๆค่าร่วมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่มีค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ไม่มีการแสดงแนวโน้มใดๆแสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนไม่มีความแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ได้พล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามแล้ว พบว่า จุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 (ไม่มีแนวโน้มเป็นรูปสามเหลี่ยมเหมือนปากแตรหรือสามเหลี่ยมสองรูปชนกัน) แสดงว่า ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนของประชากรคงที่



3. การทดสอบข้อสมมุติเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อน ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปรกติ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปรกติ ตรวจสอบโดยการสร้างกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้ามาตรฐานแล้ว ซึ่งแนว

จุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุมโดยไม่เป็นรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการกระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุมโดยไม่มีรูปแบบชัดเจน แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปรกติ



3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่า Residual มีค่าเฉลี่ย (mean) = 0.000

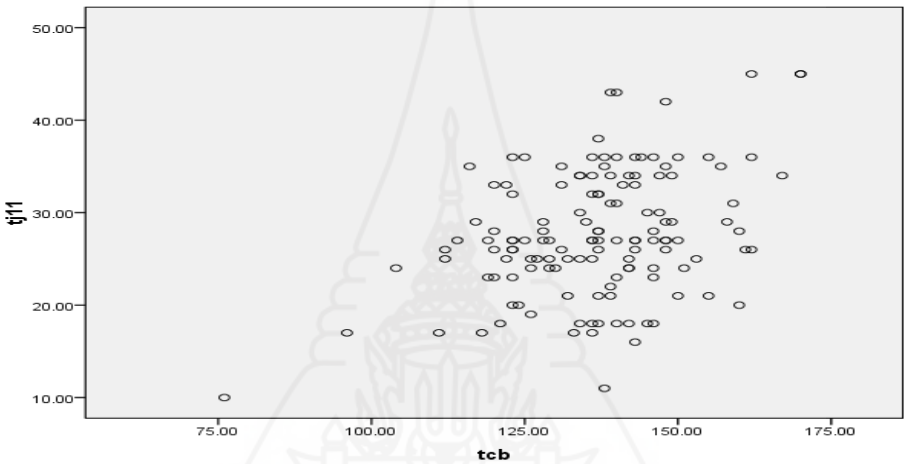
Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	127.6114	144.5218	136.0650	3.70694	123
Residual	-52.18787	31.23564	.00000	13.78792	123
Std. Predicted Value	-2.280	2.281	.000	1.000	123
Std. Residual	-3.769	2.256	.000	.996	123

a Dependent Variable: tcb1

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่า Durbin-Watson (D) = 1.731 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 จึงสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. การทดสอบข้อสมมุติเรื่องตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สมการถดถอยเป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูลได้ ซึ่งสมการถดถอยต้องเป็นสมการเส้นตรง คือ $\hat{y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}X$ หรือตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พล็อตกราฟระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังแสดงในภาพ แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล



โดยสรุป ข้อมูลของการวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในครั้งนี้มีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมุติทั้งหมด จึงสามารถนำสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	9 ข้อ
ส่วนที่ 2	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย	จำนวน	25 ข้อ
	- การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	จำนวน	9 ข้อ
	- การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	จำนวน	8 ข้อ
	- การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	จำนวน	8 ข้อ
ส่วนที่ 3	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย	จำนวน	34 ข้อ
	- พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	จำนวน	8 ข้อ
	- พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	จำนวน	7 ข้อ
	- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	จำนวน	7 ข้อ
	- พฤติกรรมการการคำนึงถึงผู้อื่น	จำนวน	5 ข้อ
	- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	จำนวน	7 ข้อ

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง

“ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าตำตอบหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

ข้อคำถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	SEX (……)
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี.....เดือน (ถ้า >6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	AGE (……)
3.สถานภาพสมรสของท่าน ☐ 1. โสด ☐ 2. คู่ ☐ 3. หม้าย / หย่า / แยก	MTS (……)
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ 1. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3.ปริญญาเอก ☐ 4. อื่นๆ ระบุ.....	EDU (……)
5.ระยะเวลาในการประกอบวิชาชีพพยาบาลนาน.....ปี	ARN (……)
6.ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้นาน.....ปี	AWARD (…..)
7. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน ☐ 1. พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ☐ 2. พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ ☐ 3. พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ ☐ 4. อื่นๆ ระบุ.....	POS (……)
8. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วงใด ☐ 1. ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท ☐ 2. ระหว่าง 20,000 – 24,999 บาท ☐ 3. ระหว่าง 25,000 – 29,999 บาท ☐ 4. ระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท ☐ 5. ระหว่าง 35,000 – 40,000 บาท ☐ 6. > 40,000 บาทขึ้นไป	INCOME (……..)

ข้อคำถาม	สำหรับผู้วิจัย
9.สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ☐ 1. แผนกผู้ป่วยนอก ☐ 2. แผนกฉุกเฉิน ☐ 3. แผนกผู้ป่วยใน ☐ 4. ห้องคลอด ☐ 5. ห้องผ่าตัด ☐ 6. อื่นๆ ระบุ.....	WP (……)

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอโดยตลอด(ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

4 = เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้งหรือเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61-79)

3 = เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 41-60)

2 = เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นนานๆครั้ง (ร้อยละ 21-40)

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย (ร้อยละ 0-20)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
1. ท่านรู้สึกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	✓				
2. ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้ โดยอธิบายให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน				✓	

ข้อ 1 ถ้าท่านเลือกตอบ 5 หรือ “เห็นด้วยมากที่สุด” หมายความว่า ท่านรู้สึกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำสม่ำเสมอ

ข้อ 2 ถ้าท่านเลือกตอบ 2 หรือ “เห็นด้วยน้อย” หมายความว่า ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้โดย อธิบายให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจนเป็นบางครั้งเท่านั้น

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	**ระดับความคิดเห็น**					**สำหรับผู้วิจัย**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**	
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์						
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ						J11 (……)
2. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความยาก/ซับซ้อนของงานที่รับผิดชอบ						J12 (……)
3.ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน						J13 (……)
4.ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความรู้ความสามรถของท่าน						J14 (……)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
5.ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน						J15 (……)
6.ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน						J16 (……)
7.ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับประสบการณ์การทำงาน						J17 (……)
8.ผลตอบแทนด้านอื่น ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและยุติธรรม						J18 (.....)
9.ท่านได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลการปฏิบัติงานเหมือนท่าน						J19 (.....)
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ						
10.ท่านสามารถขอคำชี้แจงหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้						J21 (……)
11.ผู้บังคับบัญชาใช้กระบวนการประเมินผลงานที่ชัดเจนและโปร่งใส						J22 (.....)
12.ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลอย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ						J23 (.....)
13.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้						J24 (……)
14.ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						J25 (……)
15.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน						J26 (……)
16.ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอและทันสมัย						J27 (……)
17.ผู้บังคับบัญชาสร้างมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ทำให้การตัดสินใจต่างๆ เป็นไปอย่างยุติธรรม						J28 (……)
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์						
18.ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจและปกป้องสิทธิ ของท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง						J31 (……)
19.ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา						J32 (……)
20.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยกิริยาที่จริงใจทั้งต่อ						J33 (……)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
หน้าและลับหลัง						
21.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยความเมตตา และเห็นอกเห็นใจทัดเทียมกับบุคลากรอื่น						J34 (……)
22.ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของท่าน						J35 (……)
23.ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลที่ถูกต้องสมเหตุสมผลเพื่อใช้อธิบายในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของท่าน						J36 (……)
24.ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารหรือความรู้เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆที่ท่านสนใจหรือต้องการทราบโดยไม่ปิดบัง						J37 (……)
25.เมื่อต้องตัดสินใจใดๆเกี่ยวกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะให้คำอธิบายที่ท่านพอใจ						J38 (……)

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้ในระดับใดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง□ที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดโดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านปฏิบัติสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านปฏิบัติบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61-80)

3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านปฏิบัติบางครั้ง (ร้อยละ 41-60)

2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านปฏิบัติน้อยครั้ง (ร้อยละ 21-40)

1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านไม่เคยปฏิบัติเลยหรือปฏิบัตินานๆ ครั้ง (ร้อยละ 0-20)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนที่ขาดงาน	✓				
2. เต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา					✓

ข้อ 1 ถ้าท่านเลือกตอบ 5 หรือ “ปฏิบัติสม่ำเสมอ” หมายความว่า ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีเพื่อนร่วมงานขาดงาน

ข้อ 2 ถ้าท่านเลือกตอบ 1 หรือ “ปฏิบัตินานๆครั้ง” หมายความว่า ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานแทน เพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหานานๆ ครั้งหรือไม่เคยปฏิบัติเลย

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ						
1. ท่านเต็มใจแบ่งปันความรู้และความชำนาญกับเพื่อนร่วมงาน						CB11 (……)
2.ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน						CB12 (……)
3.ท่านเต็มใจช่วยเหลือหรือทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา/ไม่สามารถปฏิบัติงานได้						CB13 (……)
4. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด						CB14 (……)
5. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักและมีงานล้นมือ						CB15 (……)
6. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน						CB16 (……)
7.ท่านยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ทั้งๆที่ไม่ใช่งานในหน้าที่และไม่ได้รับการร้องขอ						CB17 (……)
8.ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาส่วนตัวด้วยความเต็มใจและความปรารถนาดี						CB18 (……)
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่						
9. ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานทั้งตอนเข้างานพักรับประทานอาหาร และเลิกงาน						CB21 (……)
10.ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว						CB22 (……)
11.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด						CB23 (……)
12.หากงานในหอผู้ป่วยยังไม่แล้วเสร็จท่านจะปฏิบัติงานต่อภายหลังการส่งเวรจนแล้วเสร็จหรือนำไปทำต่อที่บ้าน						CB24 (……)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
13.ท่านแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานล่วงหน้าเสมอเมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้						CB25 (……)
14.ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางาน ประจำเสมอ						CB26 (……)
15.ท่านดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของโรงพยาบาลเสมือนทรัพย์สินของตนเอง						CB27 (……)
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น						
16.ท่านมีความอดทนต่อปัญหาหรือสิ่งที่ทำให้คับข้องใจที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลของท่าน						CB31 (……)
17.เมื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานแล้วท่านจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้						CB32 (……)
18.ท่านมีความอดทนต่อภาระงานประจำที่ล้นมือในหน่วยงาน						CB33 (……)
19.ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อรู้สึกไม่พอใจ						CB34 (……)
20.ท่านมีความอดทน อดกลั้น ไม่โต้เถียงเมื่อผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจหรือใช้วาจาไม่เหมาะสม						CB35 (……)
21.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้เป็นงานที่ไม่ชอบ						CB36 (……)
22.ท่านไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อถูกมอบหมายงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น						CB37 (……)
พฤติกรรมการการคำนึงถึงผู้อื่น						
23.ท่านปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น						CB41 (……)
24.ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน						CB42 (……)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
25.ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ						CB43 (……)
26.ท่านเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานในการใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล						CB44 (……)
27.ท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์						CB45 (……)
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ						
28.ท่านอาสาช่วยเหลือในการทำงานหรือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลโดยไม่ต้องร้องขอ						CB51 (……)
29.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาล เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น						CB52 (……)
30.ท่านเสนอความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาล						CB53 (……)
31.ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน						CB54 (……)
32.ท่านติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่างๆ ของโรงพยาบาล						CB55 (……)
33.ท่านมีส่วนร่วมและเข้าร่วมในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาล						CB56 (……)
34.ท่านไม่นำข้อมูลลับของโรงพยาบาลไปเผยแพร่ต่อ						CB57 (……)

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางยุพดี ธัมมิกะกุล
วัน เดือน ปี	23 มกราคม 2505
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง
สถานที่ทำงาน	งานผู้ป่วยในหญิง โรงพยาบาลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ