

ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

นางสมศรี จันทร์เทวี

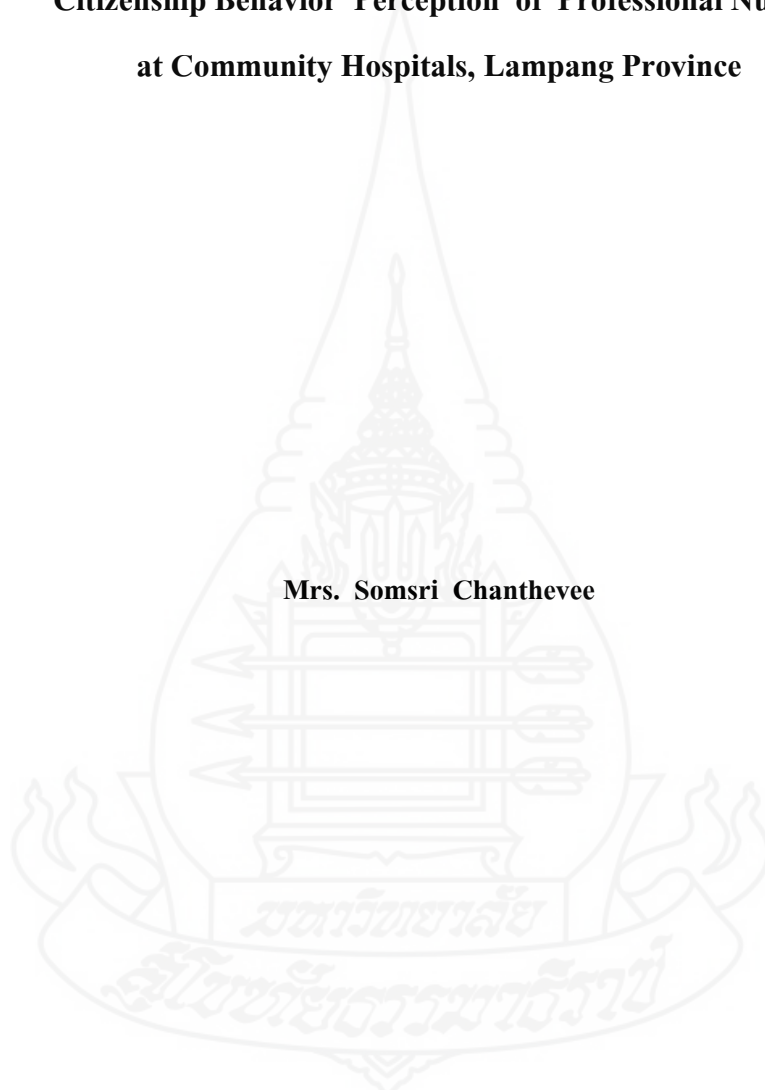


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

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

Mrs. Somsri Chanthavee



A Thesis 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

2012

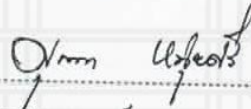
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ติดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง
ชื่อและนามสกุล นางสมศรี จันทร์เทวี
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศศรี
2. อาจารย์ ดร. วรฉัตร ตปนียากร

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2556

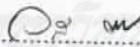
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อากาพร เพ่าวัฒนา)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศศรี)



..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. วรฉัตร ตปนียากร)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

ผู้วิจัย นางสมศรี จันทร์เทวี **รหัสนักศึกษา** 2525100091 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี (2) อาจารย์ ดร.
วรรณิ ตปนิยากร **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง และ(3) อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำนวน 532 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์หาความเที่ยงได้เท่ากับ 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (2) ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.44$) และ (3) ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18 ($R^2 = 0.180$) เมื่อเพิ่มตัวแปรด้านปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมการทำให้การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.2 ($R^2 = 0.192$) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 1.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้
พยาบาลวิชาชีพ

Thesis title: The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Perception of Professional Nurses at Community Hospitals, Lampang Province

Researcher: Mrs. Somsri Chanthavee; **ID:** 2525100091 **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Mukda Nuysri, Associate Professor; (2) Dr. Wannee Tapaneeyakorn; **Academic year:** 2012

Abstract

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

The sample comprised 532 professional nurses who worked at community hospitals, Lampang province. They were selected by purposive. Questionnaires were used as research tools and comprised three sections: personal information, perception of organizational justice, and organizational citizenship behavior of professional nurses. The questionnaires were tested for validity and reliability. The reliability of the second, and the third sections were 0.95, and 0.94 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and simple regression analysis.

The major findings were as follows: (1) Professional nurses had their perception on their organizational justice at the middle level, and their organizational citizenship behavior of professional nurses at the high level. (2) There were significant positive relationships at middle level ($r = 0.44$) among organizational justice, and organizational citizenship behavior perception of professional nurses ($p < 0.01$). Finally, (3) the organizational justice of procedural could predict organizational citizenship behavior perception of professional nurses predictors accounted for 18.0 % ($R^2 = 0.180$) then include the organizational justice of interactional could predict organizational citizenship behavior perception of professional nurses predictors accounted for 19.2 % ($R^2 = 0.192$). The organizational justice of interactional could predict organizational citizenship behavior accounted for 1.1 % ($p\text{-value} = 0.01$)

Keywords: Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior perception of Professional Nurses

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. วรณีย์ คปนิยากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ให้ข้อคิด ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ การแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อาภาพร เผ่าวัฒนา ที่กรุณาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งจนประสบความสำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์และสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ที่ได้ให้การสนับสนุน ขอขอบพระคุณห้องสมุดและบรรณารักษ์ของสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่เป็นแหล่งค้นคว้าตำราและสนับสนุนเอกสารวิชาการ ขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา บุพการีผู้ให้ชีวิต สติปัญญาและสิ่งที่ดีงาม ขอขอบคุณสามี บุตรธิดาอันเป็นที่รักยิ่งผู้ซึ่งอยู่เคียงข้างให้ทั้งความเข้าใจและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่นที่มีส่วนสนับสนุนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สมศรี จันทร์เทวี

มีนาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารงานในโรงพยาบาลชุมชน	9
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	20
ความยุติธรรมในองค์กร	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	51
ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง	53
ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง	62
ส่วนที่ 4 อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง	63
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการวิจัย	66
อภิปรายผลการวิจัย	69
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	90
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	91
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	101
ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือและเก็บข้อมูล	103
ง แบบสอบถาม	118
จ การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	129
ประวัติผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง.....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลส่วนบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง.....	51
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม.....	53
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยุติธรรมในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายข้อ.....	54
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ตามการรับรู้ขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม.....	56
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายข้อ.....	57
ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง.....	62
ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) อำนาจการทำนาย (R ²) และการทดสอบความมี นัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยวิธีการ เคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	63
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง.....	64

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาลชุมชน.....	11
ภาพที่ 2.2 สายการบังคับบัญชาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.....	16



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสุขภาพระดับอำเภอมีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาตั้งแต่ 30 - 120 เตียง รับผิดชอบในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน โดยให้บริการแบบผสมผสานทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและรักษาโรค รวมทั้งการฟื้นฟูสภาพครอบคลุมประชากรในเขตอำเภอนั้นๆ เป็นหน่วยบริการที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีนายแพทย์ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยบริการ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง มีจำนวน 12 โรงพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน โดยให้บริการพยาบาลครบทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาโรคและการฟื้นฟูสภาพ ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ลักษณะการทำงานขึ้นตรงกับ กลุ่มการพยาบาล กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนหรือแผนกอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยบริการทั้งด้านการบริหารและการปฏิบัติ การพยาบาลตามขอบเขตวิชาชีพควบคู่กันไป ตลอดจนทำหน้าที่ในการประสานงานกับบุคลากรสุขภาพสหสาขาวิชาชีพในการให้บริการสุขภาพทุกด้านแก่ผู้ใช้บริการ (กรรณิกา สมบัติวัฒนางกูร 2547) พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้การดำเนินงาน การปฏิบัติพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานวิชาชีพ เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความพึงพอใจในงาน (จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง 2542)

ผลการปฏิบัติงานที่ดีส่วนหนึ่งเป็นผลลัพธ์จากพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกโดยการเต็มใจให้ความช่วยเหลือและมีพฤติกรรมการทำงาน นอกเหนือจากงานหรือบทบาทที่ระบุให้ปฏิบัติ (Organ, 1988) มีความจริงใจและตั้งใจในการที่จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร หากองค์กรใดสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ก็จะช่วย

ให้องค์การมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (Organ 1991) ตลอดจนการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้แก่บุคลากรยังจะช่วยสร้างทุนทางสังคม เกิดการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากโอกาสก้าวหน้าในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะเห็นโอกาสในการทำงานที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน และพร้อมที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ (เอกชัย อภิศักดิ์ กุล 2549) การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรจะช่วยให้องค์การเกิดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ในระดับสูงที่จะรักษาระดับความพึงพอใจในงานให้อยู่ในระดับสูง และมีการทะนุบำรุงดูแลบุคลากรในองค์การอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิผล (สญาญู ชีระวณิชตระกูล 2547) เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากความยุติธรรมเป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะสังคมคนทำงานภายในองค์การที่ประกอบด้วยระบบงานย่อยๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้อัตราผลผลิตประสงค์ขององค์การ โดยคนเหล่านั้นนำเอาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความพยายามและความทุ่มเทมาใช้ในการทำงานเพื่อแลกกับเงินเดือนและความมั่นคง เป็นที่ยอมรับกันว่าความยุติธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในหน้าที่ต่างๆ ขององค์การ (Lavental and others 1976 อ้างใน Sheppard, Lewicki and Minton 1992) ปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบผลงานที่เราอุทิศให้กับองค์การกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การ ถ้าผู้ปฏิบัติงานคิดว่ายังได้รับผลตอบแทนน้อยกว่าคนอื่นก็จะเกิดความรู้สึกตึงเครียด เกิดความรู้สึกลำเอียง และส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะทำงานต่อ แต่ถ้าปฏิบัติงานรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เขาได้รับเป็นสัดส่วนของรางวัลและได้เท่ากับคนอื่นก็จะรู้สึกได้รับการปฏิบัติแบบเสมอภาคและยุติธรรม (Sheppard, Lewicki and Minton 1992) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกนำมาใช้ในปัจจุบันเป็นปัญหาหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังประสบอยู่ เพราะผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวกำหนดชีวิตการทำงานและอนาคตของบุคลากร เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ หากบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย (นุชนาถ อยุ่ดี 2548) ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรที่นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าจะองค์กรมีระบบความยุติธรรมไม่ว่าจะในด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ที่สูง เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่เขามีต่องาน ความเครียดและ

ความเหนื่อยยากในการทำงาน การศึกษาและประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่มี ความพยายามที่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานและงานที่พยายามทำอย่างดีแล้ว รวมถึงเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานที่เขามี ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์การสูงด้วยและบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมด้านบวก โดยแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (Masterson 2001)

จากข้อมูลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง ปี พ.ศ. 2551 - 2554 (ศูนย์ข้อมูลตัวชี้วัดคุณภาพบริการโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง 2553) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลเฉลี่ยร้อยละ 68.49 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ร้อยละ 85 และข้อเสนอแนะจากผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า บุคลากรพยาบาลร้อยละ 46 ระบุถึงเรื่องความยุติธรรมในองค์การในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพที่มีการกระจุกตัวในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการและไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงกว่าและด้านค่าตอบแทนของพยาบาลที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ได้รับ รวมทั้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลที่บางคนระบุว่ายังไม่มี ความยุติธรรมและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ

จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ หรืองานที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้นเรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Robbins 2000 อ้างในศิษย์ วิไลจงคราม 2553) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์การที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ (Mooman 1991) นอกจากนี้ออร์แกน (Organ 1991) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและสภาพปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาท

หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรพยาบาล จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวที่ผ่านมาส่วนใหญ่มีการศึกษาเฉพาะในองค์การอื่น ส่วนในกลุ่มผู้ให้บริการสุขภาพยังมีการศึกษาน้อย และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับสภาพขององค์การอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

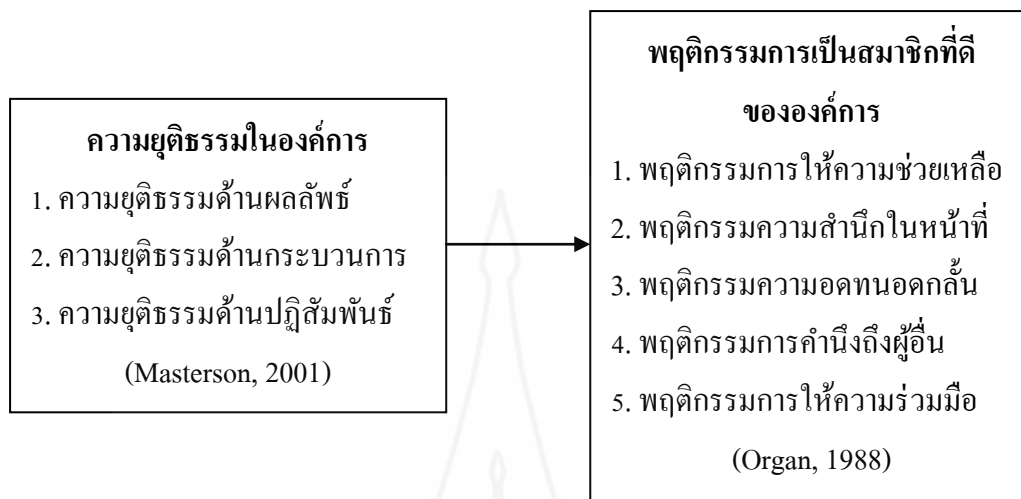
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง
- 2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยศึกษาความยุติธรรมในองค์การตามแนวคิดของมาสเตอร์สัน (Masterson 2001) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ผ่านการพัฒนารูปแบบให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและมีความครอบคลุมในประเด็นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การศึกษาตามแนวคิดของออร์แกน (Organ 1988) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4.2 ความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปางมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

5.2 ช่วงเวลาที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 ธันวาคม – 28 ธันวาคม 2555

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา มี 2 ตัวแปรดังนี้

5.3.1 ตัวแปรต้น คือ ความยุติธรรมในองค์กร

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความยุติธรรมในองค์กร (Perception of Organizational Justice) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากองค์กรในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนตามที่ตนเองคาดหวัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่ใช้ในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในงานที่มีลักษณะเดียวกัน รวมทั้งกระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจมีความยุติธรรม โดยองค์กรต้องมีการใช้ระบบประเมินผลอย่างเท่าเทียมกันกับบุคลากรทุกคน วัตถุประสงค์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตามแนวคิดของมาสเตอร์สัน (Masterson 2001) ซึ่งแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมเป็น 3 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ความยุติธรรมด้านผลลัพท์ (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความเป็นธรรมของผลลัพท์ที่ได้ตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นและผลงานที่ตนปฏิบัติหรือสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรับผิดชอบที่มีต่องาน ความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน ความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรม ความมานะพยายามที่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้พยายามทำอย่างดีแล้ว และประสบการณ์การทำงานที่มี เป็นต้น

6.1.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการที่นำมาซึ่งผลลัพท์ โดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาว่ามีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีความถูกต้องในข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพิจารณาและมีความสม่ำเสมอในเรื่องเวลาและตัวบุคคล เป็นที่ยอมรับของสังคมส่วนรวม กระบวนการดังกล่าวต้องไม่ถูกครอบงำจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งและสามารถตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจนั้นได้

6.1.3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ เป็นต้น และในการให้และรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลชัดเจนเพียงพอที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนครบถ้วนของผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้บังคับบัญชาด้วย

6.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) หมายถึง การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นสมาชิกในโรงพยาบาลชุมชนที่เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของออร์แกน (Organ 1988) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

6.2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยเป็นที่ปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือพยาบาลจบใหม่ทั้งในการดูแลผู้ป่วยและการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

6.2.2 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว

6.2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

6.2.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติขององค์กรร่วมกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

6.2.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม การเก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น

6.3 โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชนระดับ

อำเภอที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10 - 120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ในจังหวัดลำปาง เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงทั้งหมด จำนวน 12 แห่ง

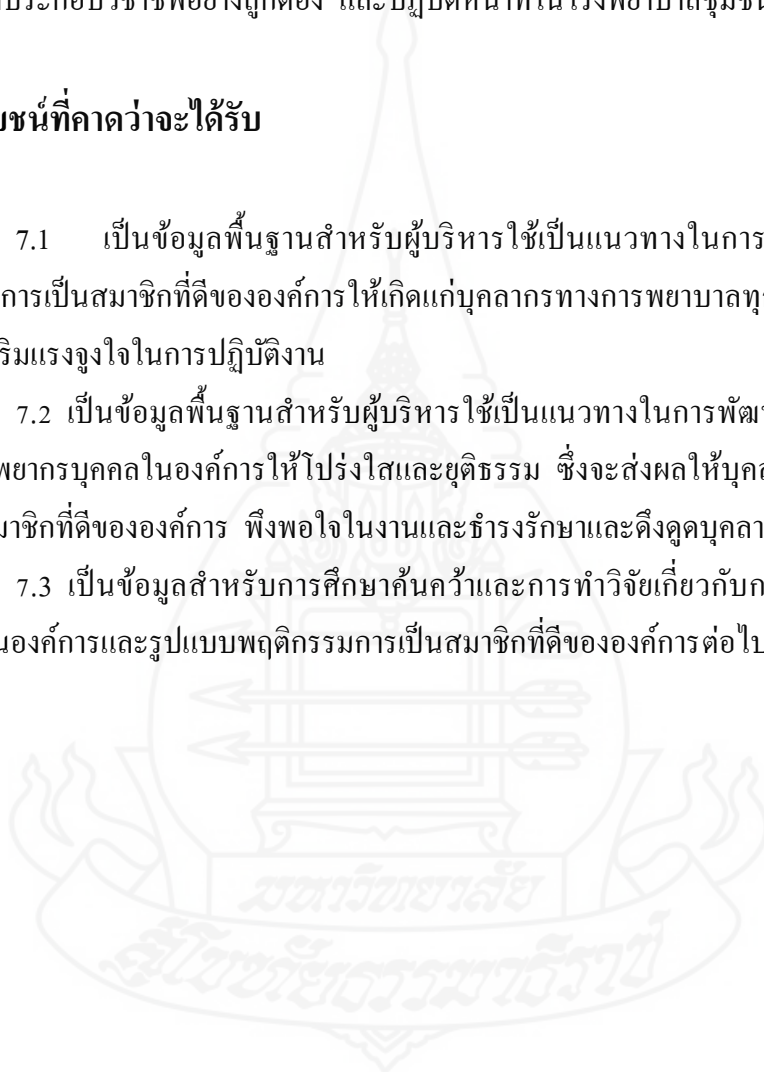
6.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลหรือผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสถาบันการศึกษาทางด้านพยาบาลที่ผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาลและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอย่างถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคลากรทางการพยาบาลทุกคนในองค์กรและเป็นการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้โปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พึงพอใจในงานและธำรงรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าและการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดการด้านความยุติธรรมในองค์กรและรูปแบบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารงานในโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.1 ขนาด โครงสร้างและขอบเขตงานของโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.2 ขนาด โครงสร้างและขอบเขตงานในความรับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 2.3 ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. ความยุติธรรมในองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความยุติธรรมในองค์กร
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร
 - 3.3 เป้าหมายของความยุติธรรมในองค์กร
 - 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารงานในโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชนระดับอำเภอที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10-120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) มีหน้าที่ในการ

ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน คือ เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนเป็นสถานีอนามัยประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาลหรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาล และการให้บริการตามระบบรับส่งต่อผู้ป่วยเพื่อตรวจรักษาต่อ โดยจัดดำเนินการแก่ผู้รับบริการทุกประเภทไม่จำกัดเพียงผู้ป่วยเท่านั้น โดยให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน ครอบคลุมประชากรในเขตที่รับผิดชอบ (การบริหารงานสาธารณสุขภูมิภาคฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6 2542: 113) ซึ่งมีระบบการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

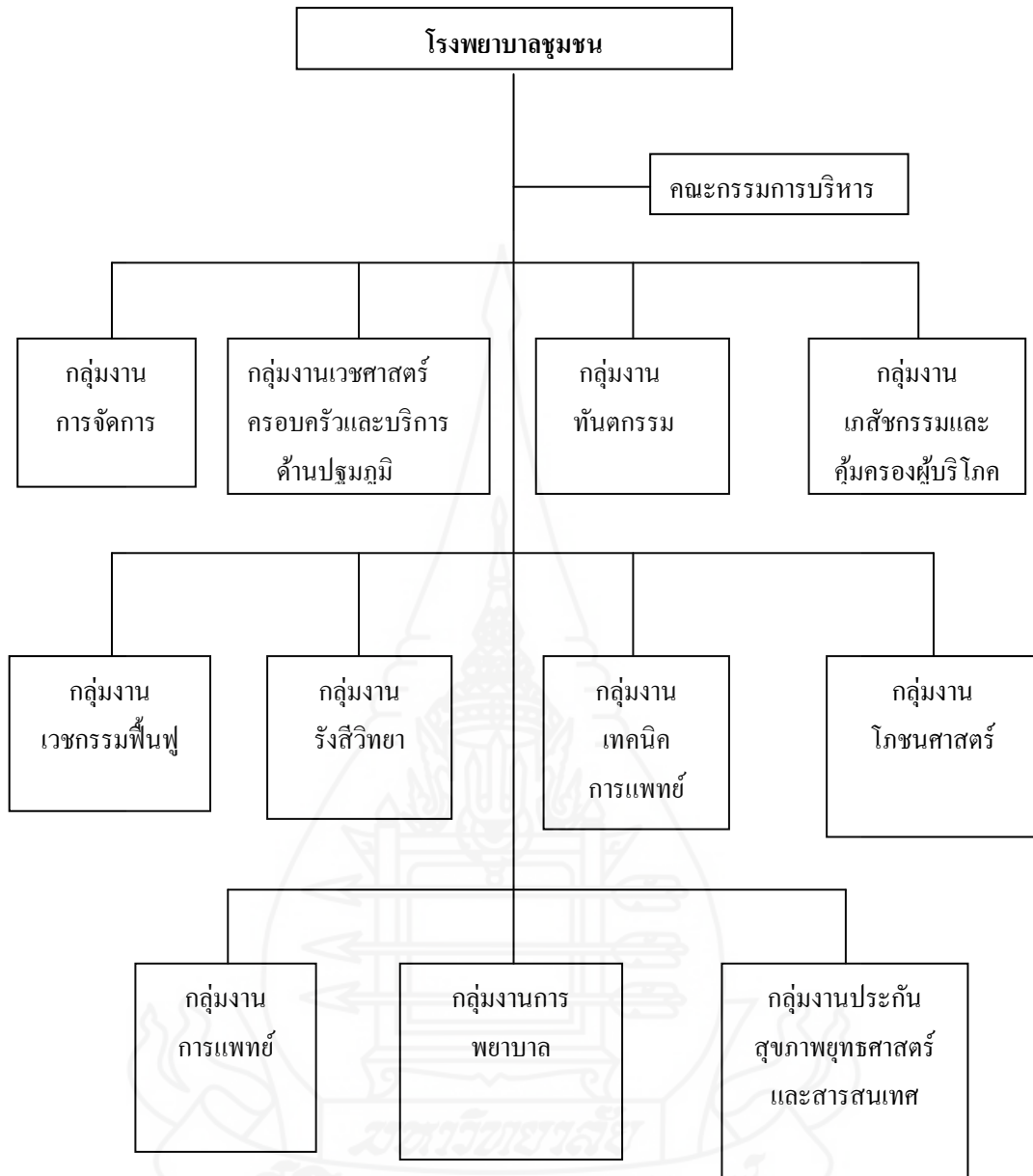
1.1 ขนาด โครงสร้างและขอบเขตงานของโรงพยาบาลชุมชน

1.1.1 ขนาดและโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลชุมชนรับผิดชอบการให้บริการแก่ประชาชนในเขตของอำเภอที่โรงพยาบาลนั้นตั้งอยู่ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้จัดแบ่งขนาดของโรงพยาบาลชุมชนออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้ (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2540: 40)

- 1) โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 - 30 เตียง
- 2) โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง
- 3) โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง
- 4) โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 120 เตียง

โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วย 11 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มงานการจัดการ
- 2) กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
- 3) กลุ่มงานทันตกรรม
- 4) กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
- 5) กลุ่มงานการแพทย์
- 6) กลุ่มงานโภชนศาสตร์
- 7) กลุ่มงานรังสีวิทยา
- 8) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- 9) กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
- 10) กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการด้านปฐมภูมิ
- 11) กลุ่มงานพยาบาล



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน

1.1.2 อัตรากำลังโรงพยาบาลชุมชน (การบริหารงานสาธารณสุขภูมิภาคฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6 2548: 113) โรงพยาบาลชุมชนแต่ละขนาดจะมีอัตรากำลังแตกต่างกันออกไป คือ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 - 30 เตียง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการประมาณ 88 ตำแหน่ง ขนาด 60 เตียงมีประมาณ 121 ตำแหน่ง ขนาด 90 เตียงมีประมาณ 146 ตำแหน่ง และขนาด 120 เตียง มีประมาณ 171 ตำแหน่ง โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปางเป็นสถานบริการสุขภาพระดับอำเภอ มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาตั้งแต่จำนวน 30 - 120 เตียง ที่รับผิดชอบในการให้บริการ

สุขภาพแก่ผู้รับบริการในแต่ละอำเภอโดยให้บริการแบบผสมผสานทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาโรค และการฟื้นฟูสภาพครอบคลุมประชากรในเขตอำเภอนั้นๆ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง มีนายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปางมีทั้งหมด 12 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาล ชุมชนขนาด 120 เตียง จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเกาะคา และโรงพยาบาลเถิน และโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเสริมงาม โรงพยาบาลแม่เมาะ โรงพยาบาลแม่พริก โรงพยาบาลแม่ทะ โรงพยาบาลงาว โรงพยาบาล สบปราบ โรงพยาบาลแจ้ห่ม โรงพยาบาลห้างฉัตร โรงพยาบาลวังเหนือ และโรงพยาบาลเมืองปาน

1.1.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

- 1) โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ดังนี้
 - (1) ให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานเภสัชกรรมชุมชน งานทันตสาธารณสุข และงานสุขศึกษา มีการดำเนินการให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานโดยเน้นการบริการให้ครอบคลุมประชากรในเขตรับผิดชอบเป็นหลัก
 - (2) ให้บริการด้านการควบคุม และป้องกันโรค ได้แก่ การให้บริการงานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานเฝ้าระวังโรค งานควบคุม และป้องกันโรค เป็นต้น
 - (3) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ได้แก่ งานบริการรักษาพยาบาลทั่วไป งานรักษาพยาบาลในหน่วยงานสาธารณสุขเคลื่อนที่ งานรักษาพยาบาลทางวิทย์ งานชั้นสูตรสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานทันตกรรมบำบัด เป็นต้น ทั้งนี้ดำเนินการทั้งในและนอกสำนักงาน โดยให้บริการทั้งอำเภอ
 - (4) ให้บริการตามระบบรับส่งผู้ป่วยเพื่อส่งตรวจรักษาต่อ โดยดำเนินการสำหรับบริการทุกประเภท ไม่จำกัดเพียงเฉพาะผู้ป่วยเท่านั้น
- 2) โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ดำเนินการทางด้านวิชาการ ดังนี้
 - (1) ให้การฝึกอบรมและสนับสนุนทางด้านวิชาการแพทย์ และวิชาการสาธารณสุขแก่นักศึกษาทางด้านสาธารณสุขหลักสูตรต่างๆ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั้งของโรงพยาบาล และหน่วยงานอื่นๆ รวมทั้งอาสาสมัคร และประชาชนทั่วไป
 - (2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการแพทย์ และสาธารณสุข แก่สถานบริการระดับรองลงไป จนถึงการนิเทศงานสาธารณสุขมูลฐาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ และสาธารณสุข

(4) ให้คำปรึกษา และสนับสนุนทางด้านวิชาการแพทย์ และสาธารณสุขแก่นักศึกษาแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขทุกระดับ

3) โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ดำเนินการทางสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาชนบท ดังนี้

(1) ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล

(2) ให้การสนับสนุนดำเนินการสาธารณสุขมูลฐานในเขตอำเภอในด้านวิชาการ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และด้านอื่นๆ ที่สามารถสนับสนุนได้

(3) สนับสนุนองค์การระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาชนบทในเขตตำบลที่ตั้งโรงพยาบาล

4) โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ดำเนินการอื่นๆ ดังนี้

(1) ดำเนินการให้ข้อมูลข่าวสารของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นทั้งในระดับอำเภอ และจังหวัดได้

(2) สนับสนุนสถานบริการสาธารณสุขระดับเดียวกัน และระดับรองลงมา นอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น วัสดุอุปกรณ์ กำลังคน เท่าที่จะสามารถสนับสนุนได้ โดยไม่ขัดกับระเบียบของทางราชการ

(3) หน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานระดับสูง หรืองานที่ทำร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1.1.4 โรงพยาบาลชุมชนมีขอบเขตการให้บริการ ดังนี้

1) ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลโรคทุกสาขาวิชาการแพทย์และสาธารณสุขในระดับ 2 (Secondary Medical Care) และระดับ 1 (Primary Medical Care) ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอก ผู้ป่วยภายในและประชาชนทั่วไป ที่มารับการรักษาทั้งทางกายและทางจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และการรักษาพยาบาลในท้องถิ่นห่างไกลทางวิทย์

2) ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก และงานวางแผนครอบครัว งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานอนามัยผู้สูงอายุ งานป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติด และงานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและงานสุขภาพจิต ตามแผนงานและนโยบายของ

กระทรวงสาธารณสุขและจังหวัด แก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยภายในโรงพยาบาลและแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบ

3) ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุขภายในโรงพยาบาลและแก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งรวมทั้งหน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชน ภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

4) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและกิจกรรมบำบัด ทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในและประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

5) ดำเนินงานทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่นักศึกษาแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการไว้ให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆ ในเขตรับผิดชอบด้วย

6) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาทางวิชาการทั้งในด้านการแพทย์ การสาธารณสุข

7) ปรับปรุงแก้ไข ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อปรับปรุงภูมิปัญญาพื้นบ้าน (แพทย์แผนไทย) เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข แก่ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

8) นิเทศฝึกอบรม และพัฒนา รวมทั้งเป็นที่เลี้ยงให้หน่วยบริการสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับโรงพยาบาลชุมชนลงไป ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการทางการแพทย์พยาบาลตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ

9) ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงบริการสาธารณสุขทุกสาขาวิชาและรายงานผลการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขทั้งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กรม กองที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

10) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุข และการแพทย์ของโรงพยาบาลได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

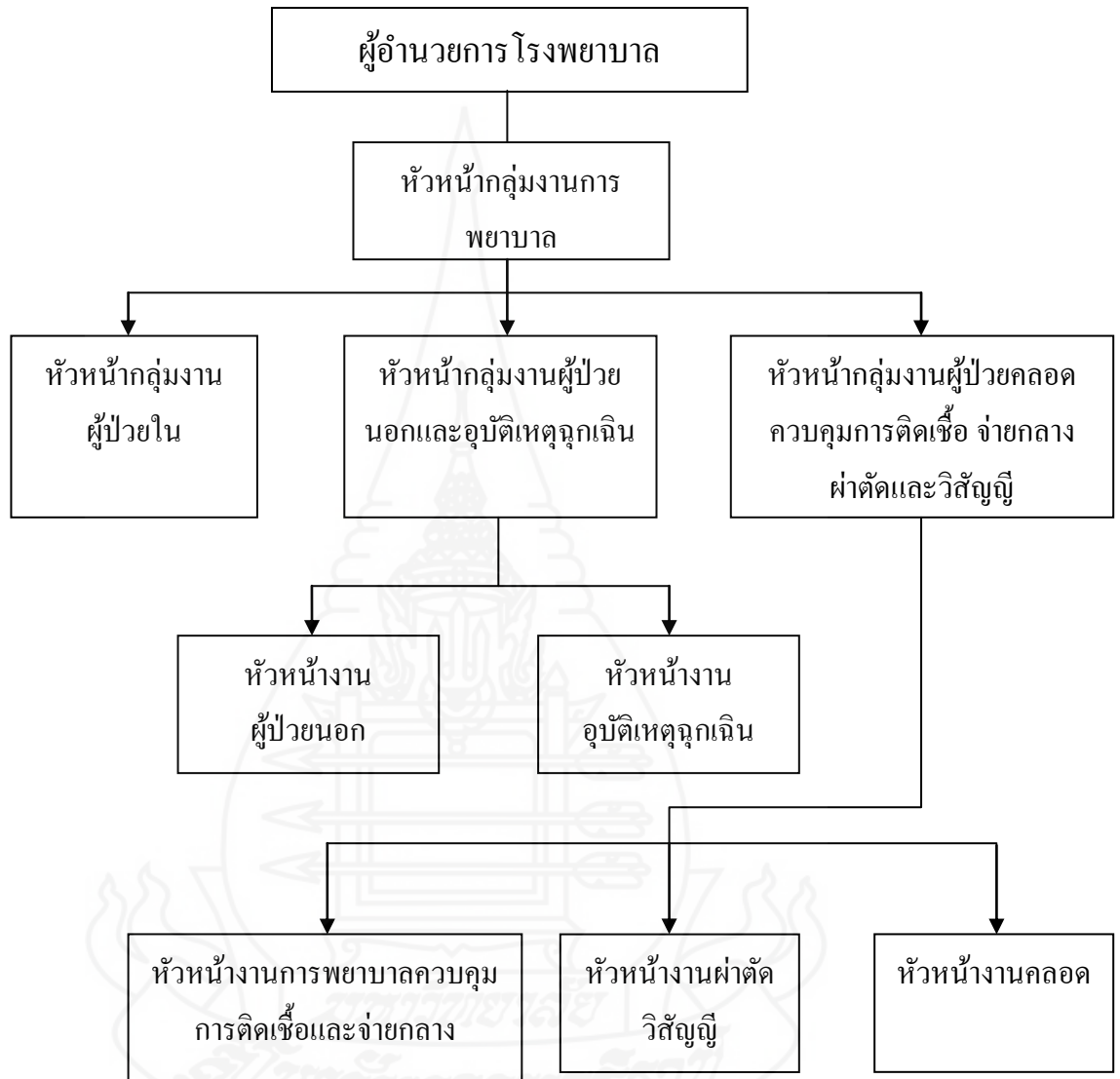
11) สนับสนุนสถานบริการปฐมภูมิ ทั้งในด้านบริหาร บริการ และวิชาการ ในเขตรับผิดชอบ ดังนี้

- (1) ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์แก่โรงพยาบาล และสถานบริการปฐมภูมิ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย
 - (2) ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ และครุภัณฑ์การแพทย์แก่เครือข่ายปฐมภูมิ
 - (3) จัดดำเนินการตามระบบรับ - ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งสถาบันการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ
 - (4) สนับสนุนและนิเทศงานสถานบริการปฐมภูมิ ด้านวิชาการ ด้านรักษาพยาบาล และอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานรวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ
- 13) ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐานในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนสถานบริการปฐมภูมิ ในงานสาธารณสุขมูลฐานของจังหวัดทั้งในด้านบริการ วิชาการ และด้านบริหาร
- 14) ดำเนินงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย



1.2 ขนาด โครงสร้างและขอบเขตงานในความรับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล

1.2.1 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกลุ่มการพยาบาล



ภาพที่ 2.2 สายการบังคับบัญชาของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

กลุ่มงานการพยาบาลขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีกลุ่มงานย่อย 3 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานผู้ป่วยใน กลุ่มงานผู้ป่วยนอก และอุบัติเหตุฉุกเฉิน และกลุ่มงานผู้ป่วยคลอด ควบคุมการติดเชื้อ จ่ายกลาง ผ่าตัดและวิสัญญี มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้ากลุ่มงานย่อย แต่ละกลุ่มงานย่อยมีหน่วยงานหรือแผนกต่างๆเป็นที่พยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ขึ้นตรงกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

1.2.2 ขอบเขตงานในความรับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาลมีกลุ่มงานในความรับผิดชอบ 9 หน่วยงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1) งานบริหารกลุ่มการพยาบาล รับผิดชอบในการวางแผน ควบคุมกำกับ ตรวจสอบ วินิจฉัยตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล การพัฒนางาน การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ พัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาล

2) งานผู้ป่วยนอก บริการคัดกรองผู้ป่วย ต้อนรับ และประชาสัมพันธ์ ช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างรอตรวจ ขณะตรวจ และหลังการตรวจรักษา ศูนย์ admit center และการส่งต่อ บริการคลินิกเฉพาะโรค

3) งานอุบัติเหตุ - ฉุกเฉิน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ผู้ป่วยอุบัติเหตุและผู้ป่วยมีภาวะการเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤติ บริการหัตถการต่างๆ เช่น ฉีดยา ทำแผล เย็บแผล สังเกตอาการ ชันสูตรบาดแผล ชันสูตรศพ บริการการแพทย์ฉุกเฉิน EMS เป็นต้น

4) งานผู้ป่วยใน ให้บริการผู้ป่วยที่รับการรักษาในโรงพยาบาลต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค

5) งานห้องคลอด ให้บริการดูแลก่อนคลอด ขณะคลอดและหลังคลอด ระยะต้น (2 ชั่วโมง) ให้ปลอดภัยในทุกระยะของการคลอด และการดูแลทารกแรกเกิด รวมทั้งส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

6) งานห้องผ่าตัด - วิสัญญี ให้บริการผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคโดยการผ่าตัดครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การให้บริการระงับความรู้สึก เฉพาะที่ และทั่วไปในระยะก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัดรวมทั้งการประสานงาน เพื่อการส่งต่อพยาบาล

7) งานสนับสนุนบริการ มี 2 หน่วยงานย่อย ดังนี้

(1) งานจ่ายกลาง ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการเก็บ ล้าง ห่อ นึ่ง จัดเก็บ ส่งเครื่องมือ และรับแลกเครื่องมือ ตามมาตรฐานงานจ่ายกลางและการควบคุมป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล ดูแลเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพ

(2) งานซักฟอก ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผ้าที่ใช้ในโรงพยาบาล ตั้งแต่ กระบวนการเก็บ แยกผ้า ซักผ้า รับ-แลกผ้าและส่งผ้า ตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาตรฐานการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ ซ่อมแซมผ้า ดูแลเครื่องซักผ้าให้มีประสิทธิภาพ

8) งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ วางระบบเกี่ยวกับการป้องกัน การติดเชื้อในโรงพยาบาล ดูแลตรวจสอบเฝ้าระวัง เกี่ยวกับระบบการจัดเก็บขยะ ระบบบำบัด น้ำเสีย ระบบการทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ เฝ้าระวังติดตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ การควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล

9) งานบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย วางระบบเกี่ยวกับงาน ให้คำปรึกษาร่วมกับทีมสุขภาพจิตของโรงพยาบาล บริการคลินิกให้การปรึกษา ให้บริการคัดกรองผู้ที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิต คลินิกจิตเวช ตลอดจนการเชื่อมโยงการดูแลต่อเนื่อง ไปที่บ้านในกลุ่มเป้าหมายของงานให้คำปรึกษา

1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

กองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1 **ด้านการปฏิบัติการพยาบาล** เป็นการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน ที่อยู่ในภาวะปกติ มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และมีปัญหาสุขภาพซึ่งต้องการการดูแล โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และให้การพยาบาล มีส่วนร่วมในการสร้าง หรือใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมาย ประสาน และให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ชุมชนได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาชีพ และการพัฒนาสุขภาพอนามัยของชุมชน

1.3.2 **ด้านบริหารจัดการ** เป็นการบริหารจัดการโดยผสมผสานกับความชำนาญ ในการให้บริการชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการให้บริการสุขภาพอนามัย เพื่อคุณภาพการ บริการ เกิดการประสานงาน ประสานแหล่งประโยชน์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะ ส่งผลให้ชุมชนได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

1.3.3 **ด้านการให้ความรู้** มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการแก่ทีมสุขภาพ และ ผู้รับบริการตามปัญหา และความต้องการ ประสานงานและให้ความช่วยเหลือในการจัดโครงการ ฝึกอบรม รวมทั้งให้ความร่วมมือในการสอนนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาล และนักศึกษาพยาบาล หรือนักศึกษาอื่นในทีมสุขภาพ รวมทั้งอาสาสมัครสาธารณสุขใน ความรับผิดชอบ

1.3.4 **ด้านการเป็นที่ปรึกษา** เป็นแหล่งประโยชน์ด้านการเป็นที่ปรึกษาแก่ทีมสุขภาพและผู้ใช้บริการร่วมมือและแก้ไขปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย ให้บริการสุขภาพอนามัย โดยเฉพาะเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

1.3.5 **ด้านการวิจัย** มีส่วนร่วมในการวิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการให้บริการสุขภาพอนามัยชุมชน วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เผยแพร่และประยุกต์ผลการวิจัย เพื่อใช้ปรับปรุงการบริการสุขภาพอนามัยในชุมชน

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนนั้น จะต้องเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในการพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพ การพยาบาลและผดุงครรภ์ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ และศิลปะการพยาบาล ในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล (สภาการพยาบาล 2540) ดังนี้

- 1) การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- 2) การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการและการถูกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
- 3) การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
- 4) ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

จากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการปฏิบัติการพยาบาลแบบบูรณาการและผสมผสาน (ศิริพรสิงหนต 2544: 31) คือ การปฏิบัติการพยาบาลที่มุ่งให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลทุกด้าน โดยการให้ผู้ป่วยได้รับการส่งเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ป้องกันการเป็นโรคที่เกิดจากสาเหตุต่างๆ จากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ดูแลบรรเทาอาการ ช่วยเหลือให้ได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ปฏิบัติตนเองได้ถูกต้อง ฟื้นฟูสภาพให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงเพื่อกลับไปอยู่บ้านและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น บางหน่วยงานต้องทำหน้าที่ทั้งด้านการบริหาร และการปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตวิชาชีพควบคู่กันไป เป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความอดทน อดกลั้น ในการปฏิบัติงาน มีใจจดจ่อและรู้คุณค่าในสิ่งที่ตนเองกระทำ (กรรณิกา สมบัติวัฒนนางกูร 2547; พจนีย์ ไหลพณิชถาวร 2550) หากพยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูง ย่อมส่งผลให้พยาบาลทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ในการวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวได้รับการศึกษา และพบว่ามีความสัมพันธ์กับการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (เยาเวศ เอื้ออารีเลิศ 2545) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการบริการสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง เสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับสภาพขององค์กรอย่างแท้จริง และยั่งยืนต่อไป

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้หลากหลายดังนี้

ออร์แกน (Organ 1988) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ and Konovsky 1989) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และให้ความร่วมมือ และไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

ออร์แกน (Organ 1991) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่พนักงานเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไร พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชเนค (Schanake 1991) ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมที่พึงกระทำต่อองค์กร แต่ไม่ได้เขียนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ตัวอย่างเช่น การให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์กร การอาสาช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การตรงต่อเวลา หรือการไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่า

บารอนและกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg 1993) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง การกระทำโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปอย่างดี แต่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน

ชเนคและคัมเบอร์ (Schanake and Dumber 1997) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล (2547) ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานทำให้ออกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นผู้ปฏิบัติงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร พฤติกรรมต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีให้ออกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนความร่วมมือภายในองค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.2.1 ออร์แกน (Organ 1988) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

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

2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร ความตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาศักยภาพซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้อง

สิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนลดเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4) *พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)* หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติขององค์กร ร่วมกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

5) *พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)* หมายถึง ความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วมสนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

2.2.2 *ออร์แกนและโคนอฟสกี (Organ and Konovsky 1989)* ได้จำแนกพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1) *พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)* เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน ในการปรับปรุงงาน

2) *พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)* เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

2.2.3 *เกรแฮม (Graham 1991 อ้างในแพรวภัทร ยอดแก้ว 2552)* ได้แบ่งพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1) *พฤติกรรมความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty)* เป็นการระบุดึงถึงความจงรักภักดีต่อผู้นำขององค์กรและต่อองค์กร รวมทั้งพฤติกรรมที่ช่วยปกป้ององค์กรจากการถูกคุกคามซึ่งช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง และร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ที่จะช่วยสนับสนุนความสนใจขององค์กร

2) *พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Organizational Obedience)* ให้ความสำคัญที่โครงสร้างขององค์กร คำพยานงาน และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่ช่วยบันทึก และยอมรับความต้องการ และสิ่งปรารถนาตามกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติเชิงโครงสร้างอย่างมีเหตุผล ซึ่งการยอมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ อาจหมายถึง การเคารพต่อกฎ และคำสั่งในเรื่องความตรงต่อเวลาการทำงานให้สำเร็จ และช่วยดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กร

3) **พฤติกรรมกรามีส่วนร่วม (Organizational Participation)** เป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์กร แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยเก็บข้อมูลอธิบายผ่านความรู้สึกที่รับผิดชอบในระบบการจัดการในองค์กร รวมทั้งให้ความสนใจในการประชุมที่ไม่มีกำหนดการ การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่คนไม่ชอบเพื่อใช้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม

2.2.4 บารอนและกรีนเบิร์ก (Baro and Greenberg 1993) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3 ประการ ดังนี้

- 1) เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร

2.2.5 มอร์ริสัน (Morrison, 1995 cited in Koys, 2001: 104 อ้างใน แพรภัทร ยอดแก้ว 2552) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

- 1) **พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)** เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี
- 2) **พฤติกรรมกรามีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือ (Altruism)** เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้ายิ่งภายในและภายนอก
- 3) **พฤติกรรมกรามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)** เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า
- 4) **พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship)** และพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

2.3 ความสำคัญของพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (สฎายุ ชีระวนิชตระกูล 2547: 18 - 23) ดังนี้

2.3.1 ผลของพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่าพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์กร ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรุปได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคคล คือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับ การประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ

2.3.2 ผลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิผลขององค์การ พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การเนื่องจาก

1) เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท

2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

3) มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน โดย

(1) มีการช่วยเหลือการทำงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

(2) ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน เนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ครบวงจร อันทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น

(3) สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีอยู่ในองค์การ สนับสนุนความคงที่และเสถียรภาพของการปฏิบัติงานในองค์การ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์การมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่น การทำงานของคนในองค์การมีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน

2.3.3 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้ เนื่องจากเหตุผล ดังต่อไปนี้

1) สนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพในการจัดการ

2) มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร

3) บุคลากรสามารถทำงานในหลายบทบาทได้

4) มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน

5) สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์การต่อไป

6) เพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ

7) เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์การ

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตามแนวคิดของออร์แกนและแบทแมน (Organ and Bateman 1991) อธิบายว่า รูปแบบการกำหนดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเกิดขึ้นได้จากบุคลิกภาพของบุคคลและการที่บุคคลรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี เกิดแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพยายามและมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน (จันทิรา พิกุลทอง 2552 ยุวดี ศิริยทรัพย์ 2553 สิฐิสร กระแสร์สุนทร 2554)

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ความพึงพอใจในงานซึ่งหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การที่รับผิดชอบ เป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นผลของการที่บุคคลได้รับการ จูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจที่ได้รับจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Koontz and Wehrich 1988) สอดคล้องกับผลการวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์การนั้นเป็นสาเหตุสำคัญของความผูกพันในงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงาน (Balon 1997 Bateman and Organ 1983 Koys 2001) โดยเฉพาะการศึกษาของออร์แกน (Organ and Lingal 1995) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในการทำงานจะได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญและช่วยส่งเสริมให้พฤติกรรมกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้เป็นอย่างดี และเหมาะสม (ชญญา ลีศัตร์พ่ายและคณะ 2552)

จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีปัจจัยที่มาที่แตกต่างกัน เพราะการที่บุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม มีการรับรู้สถานการณ์ในเชิงบวก และการที่องค์การมีปัจจัยควบคุมที่ดี จะส่งผลเชิงบวกให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสมและองค์การขาดปัจจัยควบคุมที่ดี จะส่งผลเชิงลบให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่พยากรณ์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพด้านการ

เห็นตามผู้อื่น ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านความสำนึกผิดชอบ (ชูชัย สมितिไกรและคณะ 2553) โดยเฉพาะความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอันมีพื้นฐานมาจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านระบบและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (จิตรลดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทรานนท์ 2552 ยุวดี ศิริทรัพย์ 2553)

โดยสรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) เป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การปรารถนา ซึ่งหากองค์การใดสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์การ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรได้คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หากบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การ ก็อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์การได้กำหนดไว้ ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์การ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Organ and Bateman 1991; Masterson 2001) แต่หากบุคลากรรับรู้ว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรก็อาจจะมีพฤติกรรมที่ไม่ดีและไม่มีประสิทธิภาพ เช่น มาทำงานสาย เลิกงานเร็ว ใช้เวลาช่วงพักนาน ทำงานให้น้อยลง ใช้เวลาไปกับเรื่องส่วนตัว รวมทั้งทำงานที่มีคุณภาพต่ำและขโมยสิ่งของจากองค์การ จนถึงขั้นบุคลากรขอลาออกจากองค์การ (Schminke, Ambrose and Cropanzano 2000 อ้างในจิตรลดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทรานนท์ 2552)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของออร์แกน (Organ 1988) เนื่องจากแนวคิดของออร์แกนได้เน้นเด่นชัดถึงเรื่องของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่าประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวเป็นพฤติกรรมสนับสนุนและมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและ

ปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการบริการสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง เสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสม กับสภาพขององค์กรอย่างแท้จริงและยั่งยืน สำหรับรายละเอียดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จะกล่าวในหัวข้อต่อไป

3. ความยุติธรรมในองค์กร

3.1 ความหมายของความยุติธรรมในองค์กร

ความยุติธรรมในองค์กรเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานเกี่ยวกับบุคคล โดยมีเรื่องของสังคม เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

กรีนเบิร์ก (1990) ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน และความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดผลตอบแทน

มัวร์แมน (Moorman 1991) ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง วิธีการหรือหนทางที่ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจ เขาได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นที่มิอิทธิพลต่อตัวแปรในการทำงานอื่นๆ

เบิร์ก (Beugre 1996) ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ความเที่ยงตรงและความเสมอภาคในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นที่ที่บุคคลแลกเปลี่ยนกันทางด้านสังคมหรือเศรษฐกิจ และเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนว่าเป็นระบบหนึ่งของสังคม

โพล์เกอร์และครอปานซาโน (Folger and Cropanzano 1998) ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ และบรรทัดฐานทางสังคมที่ใช้ควบคุมการจัดสรรผลตอบแทนทั้งด้านรางวัลและการลงโทษ และกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนและการตัดสินใจในด้านอื่นๆ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลด้วย

คอลควิทและคณะ (Colquitt and others 2001) ให้ความหมายความยุติธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ความเหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา

สรุปได้ว่า ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง วิธีการหรือหนทางที่บุคคลตัดสินใจ เขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการที่ใช้ควบคุมและที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรผลตอบแทนในองค์กร

อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา และเกี่ยวข้องกับกรณีปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และระบบต่างๆ ภายในองค์กร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) ของอดัมส์ (Adams 1965 อ้างในอรสา โทธิพฤกษ์ 2544: 13 อัมพร พรพงษ์สุริยา 2544: 76 – 77 ราณี อิศัยกุล 2549: 294 - 295) อดัมส์ได้เขียนถึงทฤษฎีความเป็นธรรมว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) นั่นคือ เป็นการแลกเปลี่ยนสองทาง เมื่อบุคคลให้บางสิ่งกับผู้อื่นแล้ว เขาควรจะได้รับบางสิ่งบางอย่างกลับด้วยเช่นกัน เนื้อหาในทฤษฎีเป็นการวิเคราะห์ปฏิกริยาของบุคคลแต่ละคน โดยมุ่งที่การรับรู้ของบุคคลว่า พวกเขาได้ถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากน้อยแค่ไหนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ระบุว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้แสวงหาความเสมอภาคทางรางวัลที่พวกเขาคาดหวังจากผลการปฏิบัติงาน โดยหากบุคคลรับรู้ว่าการผลตอบแทนของพวกเขาเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับจากการมีส่วนร่วมช่วยเหลืออย่างเดียวกันแล้ว พวกเขาเชื่อว่าการปฏิบัติต่อพวกเขาจะยุติธรรมและเสมอภาค บุคคลจะประเมินความเสมอภาคโดยอัตราส่วนสิ่งที่ให้กับงาน (input) และสิ่งที่ได้รับจากงาน (outcomes) โดยการเปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับจากงานซึ่งหมายถึง ผลตอบแทน การยกย่อง สวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่ง กับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้กับงานและสิ่งที่ได้รับจากงานของอีกบุคคลหนึ่ง ด้วยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบนี้ พวกเขาอาจจะรู้สึกไม่เสมอภาคหรือไม่เสมอภาค นั่นคือ บุคคลอาจจะรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม ถ้าความเสมอภาคได้เกิดขึ้นแล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผล ยอมรับและพอใจในกระบวนการประเมินผล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใ้วางใจผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเรียกว่าผลลัพธ์เชิงบวก ในทางกลับกันถ้าบุคคลเผชิญความไม่เสมอภาคแล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะเกิดความคับข้องใจ ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ มาสาย ขาดงาน ลากิจ ลาป่วย ความผูกพันต่อองค์กรมีต่ำ และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งเรียกว่า ผลลัพธ์เชิงลบ

ทั้งสิ่งที่พนักงานลงทุนและผลลัพธ์จากการลงทุนของพนักงานตามความหมายของอดัมส์นั้นจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขสองข้อด้วยกัน คือ สิ่งนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเช่น เป็นผลตอบแทนจากการแลกเปลี่ยน และสิ่งนั้นจะต้องได้รับการยอมรับจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) คือ ฝ่ายนายจ้าง และ/หรือฝ่ายลูกจ้าง ถ้าปราศจากเงื่อนไขทั้งสองข้อนี้ก็ไม่สามารถพิจารณาลักษณะนั้นๆ ว่าเป็นสิ่งที่พนักงานลงทุน หรือผลลัพธ์จากการลงทุนได้ นอกจากนั้นตามเงื่อนไขดังกล่าว การลงทุน และผลลัพธ์จากการลงทุนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่ตามการรับรู้ของพนักงานหรือบุคคล ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้อง

กับสิ่งที่องค์กรถือเป็นเกณฑ์ หรืออาจไม่ตรงกับความเป็นจริงในสถานการณ์ของการแลกเปลี่ยนนั้นๆ ก็ได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดความยุติธรรมในองค์กร เป็นแนวคิดที่กว้าง ซึ่งมีผู้ได้ให้แนวคิดไว้หลากหลายดังนี้

3.2.1 แนวคิดของกรีนเบิร์ก (Greenberg 1987) จำแนกทฤษฎีความยุติธรรม
ออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงรับและเชิงรุก และมิติด้านกระบวนการและด้านเนื้อหา ดังนี้

1) มิติเชิงรับและเชิงรุก (*Reactive – proactive Dimension*)

(1) มิติเชิงรับ (*Reactive Theory of Justice*) เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลพยายามที่จะหลบหนีหรือหลีกเลี่ยงสภาพที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม

(2) มิติเชิงรุก (*Proactive Theory of Justice*) เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม

2) มิติด้านกระบวนการและด้านเนื้อหา (*Process – content Dimension*)

(1) มิติด้านกระบวนการ (*Process Dimension*) มีกำเนิดมาจากการวิจัยด้านกฎหมาย ได้แก่ แนวทางที่คณะลูกขุนใช้ในการตัดสินคดีกับผลที่เกิดจากการตัดสินคดี ดังนั้นเนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้ จะเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในองค์กรและการนำเอาผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ

(2) มิติด้านเนื้อหา (*Content Dimension*) เนื้อหาของทฤษฎีในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมที่เป็นผลมาจากการจัดสรรผลตอบแทน มิตินี้จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมของผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยต่างๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม

นอกจากนี้กรีนเบิร์ก (Greenberg 1993) ยังได้จำแนกการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (*Information Justice*) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบาย และให้เหตุผลในการพิจารณาผลงานหรือผลตอบแทนของพนักงาน โดยข้อมูลที่ใช่จะต้องมีความสมเหตุสมผล ถูกต้องและเป็นข้อมูลที่ไม่ว่าง

2) ความยุติธรรมด้านการมีความสัมพันธ์ต่อกัน (*Interpersonal Justice*) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลต่อความรู้สึก เช่น บุคคลอาจมีความรู้สึกดีถึงแม้ว่าผลงานที่ออกมาจะไม่ดีก็ตาม เป็นต้น

3.2.2 แนวคิดของเชพพาร์ด ลิวิกกีและมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton 1992) กล่าวว่า ความยุติธรรมตั้งอยู่บนหลักพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ 1) หลักความสมดุล และ 2) ความถูกต้อง ดังนี้

1) หลักความสมดุล (Balance) เป็นการเปรียบเทียบคุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุน ผลที่ตนได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานเหมือนกับตนเอง ซึ่งถ้าพนักงานให้คุณค่าต่อสิ่งที่ตนลงทุนมากแต่รับรู้ว่ามีสิ่งตอบแทนกลับมามีค่าน้อย จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่าต่อสิ่งที่ตนลงทุนมากและรับรู้ว่ามีสิ่งตอบแทนกลับมามีคุณค่ามากเช่นเดียวกันกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

2) ความถูกต้อง (Correctness) เป็นการประเมินค่าของกระบวนการกระทำ และการตัดสินใจขององค์กร 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 ลิวิกกีและมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton 1992) ได้จำแนกความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ได้แก่ ความยุติธรรมในการจัดสรร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และมีความยุติธรรม ซึ่งความยุติธรรมด้านผลตอบแทนนี้เป็นความยุติธรรมในองค์กรที่มักเป็นหัวข้อที่เป็นที่สนใจ เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องไปถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ

2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedure Justice) ได้แก่ ความยุติธรรม ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ เช่น การประเมินค่าในการจ่ายค่าตอบแทนว่า กระบวนการในการพิจารณาค่าตอบแทนนั้น มีความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมอย่างไร เป็นต้น

3) ความยุติธรรมด้านระบบ (Systematic Justice) ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งเป็นตัวกำหนดกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ระบบการบังคับบัญชา กระบวนการให้ข้อมูล ระบบการรับข้อมูลในองค์กร เป็นต้น

3.2.3 *แนวคิดของมาสเตอร์สัน (Masterson, 2001)* ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความยุติธรรมในองค์กรและแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) *ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice)* หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อความเป็นธรรมของผลลัพธ์ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานให้กับองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น หรือผลงานที่ตนปฏิบัติ หรือสิ่งที่ลงทุนไป

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

3) *ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice)* หมายถึง ความคิดของบุคคลที่มีต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาว่ามีเหตุผลชัดเจน เพียงพอ ครบถ้วนที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้หรือไม่

โดยสรุป จากการทบทวนเกี่ยวกับแนวคิดความยุติธรรมในองค์กรต่างมีความสอดคล้องกันในเรื่องขององค์ประกอบซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ด้านผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ ด้านระบบหรือกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของแต่ละบุคคล และการเลือกใช้แนวคิดของมาสเตอร์สันเนื่องจากการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรครอบคลุมผลลัพธ์ กระบวนการและปฏิสัมพันธ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงฉิณี ไหลพณิชถาวร (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่ออำนาจการควบคุมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จากการศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าผลการตัดสินใจครั้งนั้นมีความยุติธรรม พบว่าคนเราจะรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่พิจารณาจากความยุติธรรมสามประเภทคือ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Gilliland and Langdon, 1998 อ้างในชูชัย สมทิธิไกร 2543) โดยมีสาระสำคัญของความยุติธรรมทั้งสามประเภท ดังนี้

1) *ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์* หมายถึง ความเหมาะสมของการตัดสินใจและผลลัพธ์ที่ตามมา บุคคลรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจจากการประเมินและตัดสินใจด้วย

ความรู้สึกว่ายุติธรรม เกิดจากการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับผลที่คาดหวัง หากผลลัพธ์ที่ได้ต่ำกว่าที่คาดหวังก็จะรู้สึกว่ามีไม่ยุติธรรม

2) *ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ* หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการตัดสินใจประเมิน ซึ่งพิจารณาจากการที่ผู้รับการประเมินมีโอกาสได้ให้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจหรือไม่ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติและกระบวนการตัดสินใจที่ไม่มีความลำเอียง ปราศจากอคติ

3) *ความยุติธรรมเชิงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน* หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลระหว่างการประเมินและการสื่อสารให้ทราบถึงผลการประเมิน ในขณะที่ความยุติธรรมเชิงกระบวนการมุ่งเน้นไปที่กระบวนการตัดสินใจ ความยุติธรรมเชิงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเน้นไปที่ความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการติดต่อสื่อสาร โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับและการติดต่อสื่อสารจะต้องมีทั้งความทันต่อเหตุการณ์ และความเพียงพอของข้อมูลด้วย

3.3 เป้าหมายของความยุติธรรมในองค์การ

เลเวนทอลและคณะ (Laventhal and others 1976 อ้างใน Sheppard, Lewicki and Minton 1992: 17 - 18) ได้กล่าวว่า ทั้งบุคคลและองค์การต่างก็ต้องการให้การดำเนินการต่างๆ ในองค์การเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความยุติธรรมในองค์การนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

3.3.1 *ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness)* เป้าหมายนี้เน้นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของบุคคล กลุ่ม หน่วยงาน และองค์การที่สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงและมีปริมาณมากได้

3.3.2 *ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Sense of Community)* เป็นความพยายามในการเข้าเป็นสมาชิกและการแสดงตัวตนในองค์การ โดยบุคคลจะพยายามสร้างความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีเอกลักษณ์เฉพาะในสังคมที่ตนอยู่ ทั้งในระดับหน่วยงาน แผนก ฝ่าย หรือองค์การ ซึ่งเป้าหมายนี้จะมีความสำคัญมากขึ้นในองค์การที่มีกลุ่มทำงานที่มีการประสานงานกัน หรือใช้กลยุทธ์ของทีมงานเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

3.3.3 *ความมีศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ (Individual Dignity and Humanness)* เป้าหมายนี้จะพิจารณาถึงผลลัพธ์ กระบวนการ และระบบขององค์การที่ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) มีตัวตนในสังคม (Individual Identity) และเห็นถึงคุณค่าของบุคคลในองค์การ

ทั้ง 3 เป้าหมายมักมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ เช่น ในกรณีที่องค์การจ่ายค่าตอบแทนจำนวนมากให้แก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่ในขณะเดียวกันก็อาจลดความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันในกลุ่มพนักงาน และอาจทำให้พนักงานบางคนรู้สึกว่าการรู้คุณค่าหากมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานแล้วแต่ผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความยุติธรรมถือว่าเป็นคุณธรรมอันดับแรกของสถาบันสังคมและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในองค์การ การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกแก่องค์การและเพิ่มความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (อัมพร พรพงษ์สุริยา 2544) ความผูกพันกับองค์การ (Masterson 2001) โดยความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน คือหากผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย (นุชนาถ อยู่ดี 2548) รวมทั้งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sheppard, Lewicki and Minton 1992) ในทางกลับกัน การขาดความยุติธรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบและต้นทุนที่ไม่พึงปรารถนาขององค์การรวมถึงความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การลักทรัพย์และการลาออก (Beugré 1996) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การของผู้ปฏิบัติงานจะลดลงเมื่อพวกเขาไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์การ เนื่องจากการรับรู้ดังกล่าวมีผลต่อความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์การ (Robinson and Wolf 1995)

จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรได้คือ หากบุคลากรรับรู้ว่าได้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การก็อาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์การ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Organ and Bateman 1991; Masterson 2001) แต่หากบุคลากรรับรู้ว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรก็อาจจะมีพฤติกรรมที่ไม่ดีและไม่มีประสิทธิภาพ (Schminke, Ambrose and Cropanzano 2000 อ้างในจิตรลดา จินदारและทิพทินนา สมุทธรานนท์ 2552) สอดคล้องกับผลการศึกษาทั้งจากต่างประเทศและในประเทศที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Moorman 1991; Masterson 2001; Goudarzvandchegini 2011; ภัทรมณฑน์ พันธุ์สีดา 2543; เขาวเรศ เอื้ออารีเลิศ 2545 เป็นต้น) โดยการศึกษาที่ผ่านมายังพบว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันด้วย (ชัยวรรณ ดันดินาคม 2550)

โดยสรุปแนวคิดความยุติธรรมในองค์การ เป็นแนวคิดพื้นฐานที่สนับสนุนทฤษฎีของความยุติธรรมในองค์การ คือ การยึดหลักการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันต่อบุคคลและเป็นปัจจัย

สำคัญต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการที่บุคคลมีการรับรู้ที่ได้รับ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและพยายามทำงานให้ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Organ and Bateman 1991 Masterson 2001)

ดังนั้นจากข้อสรุปที่ว่า ความยุติธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมใน องค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดลำปาง โดยคาดหวังว่าผลการศึกษานี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพัฒนา ทัศนคติเชิงบวกภายในองค์กรต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ มีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ดังต่อไปนี้

มัวร์แมน (Moorman 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านกระบวนการ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความ ยุติธรรมด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

โรบินสันและวูล์ฟ (Robinson and Wolf 1995) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานจะลดลงเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กร เนื่องจากการ รับรู้ดังกล่าวมีผลต่อความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร

พอดซาคอฟ มิเชลและแมคเคนซี (Podsakoff, Michael and Mackency 1997) ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ผล การศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน ประสิทธิภาพขององค์กร โดยพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีอิทธิพลต่อระบบมากกว่า พฤติกรรมด้านความอดทน อดกลั้นหรือพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ

มาสเตอร์สัน (Masterson 2001) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานและลูกค้า รวมทั้งการปฏิบัติที่ยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็น

อาจารย์และนักศึกษา จำนวน 187 คน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่รับรู้ว่าคุณติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านกระบวนการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และนักศึกษาที่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

กอร์ดาร์ซแวนด์เชจินี (Goudarzvandchegini 2011) ศึกษาความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยพบว่าหากในองค์กรมีความยุติธรรมมากจะส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย และความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการทบทวนวรรณกรรมในประเทศพบว่ามีการศึกษาในหน่วยงานของโรงพยาบาล ซึ่งมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ดังต่อไปนี้

พัชรี สายสคูติ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร จำนวน 379 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี และยังพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r=.431$) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35

เขาวเรศ เอื้ออารีเลิศ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความคล้อยคลึงในเจตคติต่องานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 342 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .43$)

วิริณีย์ ธรรมนารตสกุล (2546) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และทำงานในโรงพยาบาลแห่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 1,649 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการตามสมมติฐานการวิจัย คือ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง

และอิทธิพลสอดแทรก จากการพัฒนาแบบจำลองผลการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลกึ่งกลางระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมตามบทบาท โดยตัวแปรสาเหตุ 3 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมตามบทบาทได้ร้อยละ 59 ในขณะที่ตัวแปรสาเหตุ 2 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 31

พจณีย์ ไหลพนิชถาวร (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเชื่ออำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 465 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้านคือ ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .64$)

ส่วนการทบทวนวรรณกรรมในประเทศในหน่วยงานอื่นๆ พบว่ามีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรดังต่อไปนี้

ภัทรมณ พันธ์สีดา (2543) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง ศึกษากรณีพนักงานปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 340 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .26, .35$ และ $.38$ ตามลำดับ) และยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 14.2

ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัทมินิแบประเทศไทย จำนวน 394 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .46$) และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมความสุภาพ อ่อนน้อม พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 34

อรสา โทธิพฤกษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน จำนวน 171 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .165$) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 18

สรัญญา จันทรวงทอง (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมือคดโกงทางเพศ และการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 393 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .411$) และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 20.2

โสมสุดา เล็กอุดร (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .524, .584, .523, .701$ และ $.700$ ตามลำดับ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ร้อยละ 58.3

นฤเบศร์ สายพรหม (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .37$) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ร้อยละ 14.1

นุชนาถ อยู่ดี (2548) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 152 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถร่วมพยากรณ์ผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 19.4 และพบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คือหากพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในระดับสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย

พนิดา ทองเงา (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้คุณภาพบริการ ของพนักงานตรวจรับบัตรโดยสารเที่ยวบินระหว่างประเทศจากองค์การสายการบินสัญชาติไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างองค์การและพนักงานในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างองค์การและพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .579

ภิรัช ฉนกร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด จำนวน 240 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .39$)

เอกชัย อภิศักดิ์กุล (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกลุ่มพนักงานการบิน จำนวน 215 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .500$)

ธัญวรรณ ดันตินาคม (2550) ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ในกลุ่มพนักงานบริษัทจำนวน 320 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุกาญจน์ ชัยณรงค์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักงานสาธารณสุข

กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลอยู่ในระดับสูง ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.228$)

จิตรลดา รุณถาวรและทิพทินนา สมุทรานนท์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 223 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานราชการกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การ ด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.505, .443, .453$ และ $.464$ ตามลำดับ) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 35.2

ชญญา ลีศัตรุพ่ายและคณะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและได้รับอิทธิพลทางลบโดยตรงกับความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งทั้งสองตัวแปรร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 81 แสดงให้เห็นถึง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญและช่วยส่งเสริมให้พฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาลได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม

ชุตินา มาลัย (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ กับชุดตัวแปรปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจในผู้บริหาร การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการนำไปใช้ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด

จันทิรา พิกุลทอง (2552) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน และพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.58$)

ชูชัย สมิทธิไกรและคณะ (2553) ศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่มาที่แตกต่างกัน และพฤติกรรมทั้งสองเป็นพฤติกรรมที่แยกจากกันอย่างอิสระและมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ การที่บุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม มีการรับรู้สถานการณ์ในเชิงบวก และการที่องค์กรมีปัจจัยควบคุมที่ดี จะส่งผลเชิงบวกให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสมและองค์กรขาดปัจจัยควบคุมที่ดี จะส่งผลเชิงลบให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานส่วนลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านความสำนึกผิดชอบ

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 395 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูงและพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรต่างกัน โดยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$) ($r=.30$) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบยังเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรได้ร้อยละ 10

สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 104 คน ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงหนึ่งปัจจัยคือ ปัจจัยด้านเงินเดือน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.24$) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหรือระดับงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กล่าวมาแล้ว พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นแนวคิดสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งโลกในปัจจุบันกำลังเฝ้ามองไปข้างหน้าเพื่อหาหนทางที่จะช่วยให้ องค์กรเกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูงที่จะรักษาระดับความพึงพอใจในงานให้อยู่ในระดับสูง และมีการทะนุบำรุงดูแลบุคลากรในองค์กรอย่างยอดเยี่ยมและมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ เป็นอย่างดี ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มผู้ให้บริการสุขภาพมีการศึกษาเพียง 5 เรื่อง โดยผลการศึกษา ส่วนใหญ่พบว่าความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในองค์กรอื่น อาทิเช่น สถาบันการศึกษา ส่วนราชการ บริษัทเอกชน เป็นต้น โดยผลการศึกษาล้วนพบว่ามีปัจจัยการ รับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีเพียง 1 เรื่องที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในองค์กร (สิริสร กระจ่างสุนทร 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรคือ ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความ ยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์โดยทั้ง 3 องค์ประกอบ อาจจะส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่เป็นองค์ประกอบทั้ง 5 ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึง ผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดขึ้นจากความเต็ม ใจ และยินดีให้ความร่วมมือทั้งต่อกิจกรรมหรือวิธีปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ที่ได้มี การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการอันนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาวต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง และกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งทั้งระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปซึ่งตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

ชื่อโรงพยาบาลชุมชน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
เสริมงาม	44	44
เกาะคา	95	71
สบปราบ	35	33
แม่พริก	34	33
แม่เมะ	56	5

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อโรงพยาบาลชุมชน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
แม่เมาะ	56	53
เถิน	78	65
แม่ทะ	47	47
แจ้ห่ม	45	42
งาว	39	35
ห้างฉัตร	49	49
เมืองปาน	33	33
วังเหนือ	49	44
รวม	604	549

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามและลักษณะเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุในหน่วยงาน ปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน และสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดความยุติธรรมในองค์การของมาสเตอร์สัน (Masterson 2001) ประกอบด้วยข้อคำถาม

3 ด้านคือ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ จำนวน 19 ข้อ ดังนี้ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ จำนวน 7 ข้อ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ จำนวน 6 ข้อ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดช่วงมาตรา 5 ระดับ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ความหมายและค่าคะแนนข้อคำถามตามแบบวิธีของลิเคอร์ท (Likert – type scale) (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2550: 55) ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ร้อยละ 81 – 100)
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (ร้อยละ 61 – 80)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41 – 60)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (ร้อยละ 21 – 40)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 0 – 20)

การแปลความหมายคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในมาตรวัดช่วงมาตรา (Interval Scale) 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2547: 502) ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผลคะแนน |
| 4.50–5.00 | ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50–4.49 | ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก |
| 2.50–3.49 | ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50–2.49 | ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย |
| 1.00–1.49 | ยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของออร์แกน (Organ 1988) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้านคือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จำนวน 35 ข้อ ดังนี้

พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ	จำนวน 8 ข้อ
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	จำนวน 8 ข้อ
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	จำนวน 7 ข้อ
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	จำนวน 5 ข้อ
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดช่วงมาตรา 5 ระดับ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีกรให้ความหมายและค่าคะแนนข้อคำถามตามแบบวิธีของลิเคอร์ท (Likert – type scale) (ธีรวิมล เอกะกุล 2550: 55) ดังนี้

5	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ว่าคุณทำสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
4	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ว่าคุณทำบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61-80)
3	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ว่าคุณทำบางครั้ง (ร้อยละ 41-60)
2	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ว่าคุณทำน้อยครั้ง (ร้อยละ 21-40)
1	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ว่าคุณไม่เคยปฏิบัติเลยหรือรับรู้ว่าคุณปฏิบัตินานๆ ครั้ง (ร้อยละ 0-20)

การแปลความหมายคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในมาตรวัดช่วงมาตรา 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร 2547: 502) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50–5.00	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสม่ำเสมอ หรือสูงที่สุด
3.50–4.49	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับบ่อยครั้ง หรือสูง
2.50–3.49	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับบางครั้ง หรือปานกลาง

- 1.50–2.49 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพอยู่ในระดับน้อยครั้ง หรือต่ำ
- 1.00–1.49 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับไม่เคยปฏิบัติเลยหรือปฏิบัติ
นานๆ ครั้ง หรือต่ำสุด หรือไม่ดี

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยศึกษาความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถามของข้อมูลส่วนบุคคล ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

การตรวจสอบความตรง โดยการนำเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและด้านการบริหารการพยาบาลจำนวน 4 คน โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา นำเอกสารที่จัดเตรียมไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินพิจารณา ลงความเห็นและให้คะแนนข้อคำถามหรือประเด็นที่จะใช้ถาม โดยวิธีการคำนวณดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) กำหนดหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้สูตรดังนี้

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

โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ถ้าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 แสดงว่าข้อคำถามที่จะทำการรวบรวมข้อมูลมีความตรง (วิจิตร ศรีสุพรรณ 2545: 60 อ่างในวาริณี เอี่ยมสวัสดิคุณ และวรรณิภา อัสวชัยสุภิกรม 2550: 46) เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาดัชนีความตรงเชิง

เนื้อหาได้ค่า CVI = 0.97 โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีค่า CVI = 1.00 และ 0.94 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาข้อคำถามของส่วนที่ 2 และ 3 ที่มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 แล้วปรับปรุงข้อคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 2 เครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคำถามจำนวน 18 ข้อ คำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.80 มีจำนวน 18 ข้อ บางข้อมีการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคำถามที่นำมาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยจำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคำถามจำนวน 37 ข้อ คำถามที่มีค่า CVI ตั้งแต่ 0.80 มีจำนวน 35 ข้อ บางข้อมีการตัดทิ้ง ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคำถามที่นำมาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัยจำนวน 35 ข้อ

หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้ผ่านการหาความตรงไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพทุกคนจากโรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ได้พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของการวิจัยครั้งนี้ก่อนดำเนินการวิจัย

3.2 ขอหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง จำนวน 12 แห่ง

3.3 ส่งหนังสือขออนุมัติรวบรวมเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แบบสอบถามและเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ถึง

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขออนุมัติการศึกษาวิจัยและชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 ประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลและผู้รับผิดชอบประสานงานการทำวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย

3.5 ส่งและรับแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) และแจ้งวันที่ขอส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

3.6 เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 3 ธันวาคม – 28 ธันวาคม 2555 รวมระยะเวลา 20 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 532 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.9 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 532 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.9 ของจำนวนแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (มุกดาตันชัย 2549: 33)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 หรือสูงกว่า	สูงมาก
0.60 ถึง 0.80	สูง
0.40 ถึง 0.60	ปานกลาง
0.20 ถึง 0.40	ต่ำ
0.20 หรือต่ำกว่า	ต่ำมาก

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) สำหรับระดับข้อมูลที่วัดระดับช่วง
มาตรา (Interval scale) และมีการกระจายแบบปกติ

4.4 การสร้างสมการทำนายอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 4 อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา สูงสุดอายุการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุในหน่วยงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน และสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง (n = 532)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	510	95.9
ชาย	22	4.1
อายุ (ปี) (\bar{x}=38.65, S.D.=8.38, min =23,max = 57)		
21 – 30	110	20.7
31 – 39	203	38.1
40 – 49	175	32.9
51 – 60	44	8.3
สถานภาพสมรส		
คู่	334	62.8
โสด	167	31.4
หม้าย / หย่า / แยก	31	5.8
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี / เทียบเท่าปริญญาตรี	494	92.9
ปริญญาโท	38	7.1
อายุในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ (\bar{x}=13.72, S.D.=7.65, min = 1,max = 38)		
1-10 ปี	203	38.2
11- 20 ปี	230	43.2
21- 30 ปี	86	16.2
31 - 40 ปี	13	2.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุในหน่วยงานปัจจุบัน(ปี) (\bar{x} =10.55, S.D.=7.74, min =1, max = 38)		
1 - 10 ปี	326	61.3
11- 20 ปี	147	27.6
21- 30 ปี	47	8.8
31- 40 ปี	12	2.3
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	150	28.2
พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ	376	70.7
พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ	6	1.1
เงินเดือนปัจจุบัน (บาท)		
น้อยกว่า 15,000	16	3.0
ระหว่าง 15,000 – 19,000	154	28.9
ระหว่าง 20,000 – 24,999	126	23.7
ระหว่าง 25,000 – 29,999	87	16.4
ตั้งแต่ 30,000 ขึ้นไป	149	28.0
สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
แผนกผู้ป่วยใน	168	31.6
แผนกผู้ป่วยนอก	123	23.1
แผนกฉุกเฉิน	123	23.1
ห้องคลอด	43	8.1
ห้องผ่าตัด	17	3.2
อื่นๆ	58	10.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.9) อายุเฉลี่ย 38.65 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 31-39 ปี (ร้อยละ 38.2) และมีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 62.8) วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 92.9) อายุในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 13.72 ปี โดยมีอายุในการทำงาน 11-20 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 43.2) อายุในหน่วยงานปัจจุบัน

เฉลี่ย 10.55 ปี โดยปฏิบัติงานมานาน 1-10 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 61.3) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการมากที่สุด (ร้อยละ 70.7) รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 28.2) ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 19,000 บาท (ร้อยละ 28.9) รองลงมามีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 28) ส่วนน้อยที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 3.0) และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ 31.6) รองลงมาปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกและแผนกฉุกเฉิน (ร้อยละ 23.1) และส่วนน้อยที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด (ร้อยละ 3.2)

ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

ความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.2, 4.3, 4.4 และ 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความยุติธรรมในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	3.60	0.85	มาก
ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	3.51	0.85	มาก
ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	3.29	0.79	ปานกลาง
รวม	3.47	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านปฏิสัมพันธ์และด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$ และ $\bar{x} = 3.51$ ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความยุติธรรมในองค์การตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายข้อ

ความยุติธรรมในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านผลลัพธ์			
- ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.45	0.85	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความยาก/ซับซ้อนของงานที่รับผิดชอบ	3.36	0.83	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรมทางการพยาบาล	3.36	0.87	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงาน	3.32	0.87	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านตั้งใจทำอย่างดี	3.22	0.87	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3.20	0.89	ปานกลาง
- ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความเครียดความเหนื่อยยากในการทำงาน	3.12	0.91	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ			
- ท่านสามารถขอคำชี้แจงหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้	3.62	0.94	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.60	0.91	มาก
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้	3.56	0.95	มาก
- ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเสมอ	3.52	0.91	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความยุติธรรมในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอและทันสมัย	3.45	0.90	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาสร้างมาตรฐานใน การบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ทำให้ การตัดสินใจต่างๆ เป็นไปอย่างคงเส้นคงวา	3.30		ปานกลาง
ด้านปฏิสัมพันธ์			
- ผู้บังคับบัญชารับฟังและให้ความเคารพต่อ ความคิดเห็นของท่าน	3.64	0.92	มาก
- ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยความเมตตา และเห็นอกเห็นใจทัดเทียมกับบุคลากรอื่น	3.62	0.94	มาก
- ผู้บังคับบัญชาไม่มีอคติส่วนตัวต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61	0.98	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจและปกป้องสิทธิ ของท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง	3.61	0.96	มาก
- ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยกิริยาที่จริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.56	0.94	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในเวลาที่ เหมาะสมและทันการณ์	3.53	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปางด้านผลลัพธ์ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12 - 3.45$)
โดยข้อการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.85$) และการได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความเครียดและความเหนื่อยยากใน
การทำงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.12, S.D. = 0.91$) ส่วนความยุติธรรมในองค์การด้าน
กระบวนการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52 - 3.62$) มีเพียงประเด็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา
ตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอและทันสมัย และผู้บังคับบัญชาสร้างมาตรฐานในการ

บริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจนทำให้การตัดสินใจต่างๆเป็นไปอย่างคงเส้นคงวาที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$ และ 3.30 ตามลำดับ) สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์นั้นทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยการรับฟังและให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพของผู้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.64$, S.D.= 0.92) และการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆในเวลาที่เหมาะสมและทันเหตุการณ์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.53$, S.D.= 0.90)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	4.37	0.48	สูง
พฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น	4.29	0.52	สูง
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	4.16	0.46	สูง
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	4.15	0.56	สูง
พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น	3.99	0.52	สูง
รวม	4.19	0.43	สูง

จากตารางที่ 4.4 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับสูง (\bar{x} อยู่ระหว่าง 3.99 – 4.37) โดยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D.=0.48) รองลงมาคือพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{x} = 4.29$, S.D.=0.52) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.15$, S.D.=0.46) และพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.52)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง
จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ			
- ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มี เหตุจำเป็นต้องหยุดงาน	4.46	0.60	สูง
- ท่านเต็มใจแบ่งปันความรู้และความชำนาญ กับเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.58	สูง
- ท่านเต็มใจช่วยเหลือหรือทำงานแทน เพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบ ปัญหา/ไม่สามารถปฏิบัติงานได้	4.43	0.58	สูง
- ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาส่วนตัวด้วย ความเต็มใจและความปรารถนาดี	4.38	0.61	สูง
- ท่านยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือพนักงาน ใหม่ ทั้งที่ไม่ใช่งานในหน้าที่และไม่ได้รับการร้องขอ	4.36	0.57	สูง
- ท่านร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานปรับปรุงหรือ แก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้ งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	4.33	0.61	สูง
- ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่ประสบปัญหาในการทำงาน	4.32	0.63	สูง
- ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มี ภาระงานหนักและมีงานล้นมือ	4.24	0.64	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่			
- ท่านแจ้งล่วงหน้าเสมอเมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้	4.55	0.60	สูงที่สุด
- ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง	4.29	0.61	สูง
- ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานทั้งตอนเช้างานพักรับประทานอาหารและเลิกงาน	4.24	0.70	สูง
- ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว	4.19	.69	สูง
- ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.16	0.62	สูง
- ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนา งานประจำเสมอ	4.04	0.62	สูง
- หากงานในหอผู้ป่วยยังไม่แล้วเสร็จท่านจะ ปฏิบัติงานต่อภายหลังการส่งเวรจนแล้วเสร็จ หรือนำไปทำต่อที่บ้าน	3.97	0.76	สูง
- ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและแทบจะ ไม่ผิดพลาดเลย	3.87	0.63	สูง
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น			
- ท่านมีความอดทนต่อความไม่สะดวกที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน	4.09	0.65	สูง
- ท่านมีความอดทน อดกลั้น ไม่ได้เถียงเมื่อ ผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจหรือใช้วาจา ไม่เหมาะสม	4.05	0.69	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
- ท่านมีความอดทนต่อภาระงานประจำที่ล้นมือ ในหน่วยงาน	4.00	0.65	สูง
- ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ เต็มใจแม้เป็นงานที่ไม่ชอบ	3.99	0.64	สูง
- ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงานเมื่อรู้สึกไม่พอใจ	3.97	0.71	สูง
- ท่านไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อถูก มอบหมายงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	3.91	0.68	สูง
- เมื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานแล้วท่านจะนำ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดง อาการท้อแท้	3.89	0.65	สูง
พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น			
- ท่านไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.46	0.61	สูง
- ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.39	0.63	สูง
- ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจ ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.61	สูง
- ท่านปรึกษาหารือหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ก่อนตัดสินใจกระทำการใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบ กับผู้อื่น	4.26	0.66	สูง
- ท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง เพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.06	0.64	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ			
- ท่านไม่นำข้อมูลลับขององค์กรไป เผยแพร่ต่อ	4.36	0.70	สูง
- ท่านเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมที่ เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	4.25	0.70	สูง
- ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วม กิจกรรมขององค์กรเช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น	4.24	0.71	สูง
- ท่านศึกษาและทำความเข้าใจกระบวนการและ ขั้นตอนใหม่ๆ ของการทำงานในองค์กร	4.09	0.67	สูง
- ท่านเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	4.09	0.67	สูง
- ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธี การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	4.03	0.69	สูง
- ท่านอาสาช่วยเหลือในการทำงานหรือใน กิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยไม่ต้องร้องขอ	4.03	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง แต่ละด้านโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแต่ละด้านของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือนั้นประเด็นเกี่ยวกับการยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.46$, S.D.=0.60) ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักและมีงานล้นมือ ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.64) ส่วนด้าน

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ประเด็นเกี่ยวกับการแจ้งล่วงหน้าเสมอเมื่อไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด(\bar{x} = 4.55, S.D.=0.60) และประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและแทบจะไม่ผิดพลาดเลย (\bar{x} = 3.87, S.D.=0.63) ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือความอดทนต่อความไม่สะดวกที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน(\bar{x} = 4.09, S.D.=0.65) และประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการรับทราบผลการปฏิบัติงานแล้วจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้(\bar{x} = 3.89, S.D.=0.65) ส่วนด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น(\bar{x} = 4.46, S.D.=0.61) ส่วนประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์(\bar{x} = 4.06, S.D.=0.64) และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือการไม่นำข้อมูลลับขององค์กรไป เผยแพร่ต่อ(\bar{x} = 4.03, S.D.=0.67) และประเด็นอาสาช่วยเหลือในการทำงานหรือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร โดยไม่ต้องร้องขอมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด(\bar{x} = 4.03, S.D.=0.67)



ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ดังแสดงในตารางที่ 4.6 และ 4.7

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	.424	.000	ปานกลาง
ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	.418	.000	ปานกลาง
ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์	.303	.000	ต่ำ
ความยุติธรรมโดยรวม	.440	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.440$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง ($r = .424$ และ $.418$ ตามลำดับ) ส่วนด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ ($r = .303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 4 อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
ลำปาง

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) อำนาจการทำนาย (R^2) และการทดสอบความ
มีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตาม
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจากความยุติธรรมในองค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์การ
ถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

Model	ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1	ความยุติธรรม ด้านกระบวนการ	0.424	0.180	.180	116.376	.000
2	ความยุติธรรม ด้านกระบวนการและ ด้านปฏิสัมพันธ์	0.438	0.192	.011	7.517	.000

จากตารางที่ 4.7 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการถดถอยมีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่
ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์ โดยความยุติธรรมด้านกระบวนการ
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.424$) และ
สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18 ($R^2 = .180$) เมื่อเพิ่มตัวแปร
การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมการทำให้การพยากรณ์พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.2 ($R^2 = .192$) โดยการ
รับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้
ร้อยละ 1.1

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน
(Beta)ของสมการถดถอยที่ใช้ทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตาม
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง (n = 532)

ตัวแปรทำนาย	b	Beta	t	p-value
ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	.127	.249	3.330	.001
ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์	.101	.205	2.742	.006
ค่าคงที่ (Constant)	3.383			

R=.438 R² = 0.192 Overall F = 62.662**

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.8 สามารถนำข้อมูลมาสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนน
มาตรฐานได้ดังนี้

**4.2.1 สมการในรูปของคะแนนดิบสมการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้**

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ = 3.383 + 0.127 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
+ 0.101 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

จากสมการอธิบายได้ว่า ถ้าความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพด้านกระบวนการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.127 คะแนน และถ้าการรับรู้ความยุติธรรมใน
องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้พฤติกรรมกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.101 คะแนนเมื่อควบคุมตัว
แปรอื่น

**4.2.2 สมการในรูปของคะแนนมาตรฐานสมการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์การในรูปคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้**

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = .249 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
+ .205 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้มีหน่วยเดียวกัน คือ หน่วยมาตรฐานแล้ว ถ้าความยุติธรรมด้านกระบวนการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.249 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น และถ้าความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐานจะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้น 0.205 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีน้ำหนักในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 532 คน จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสคู่ วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดอายุในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 13.72 ปีเป็นระดับชำนาญการมากที่สุดและส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 19,000 บาท สำหรับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านปฏิสัมพันธ์และด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงและความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำและตัวแปรความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 19.2

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยศึกษาเฉพาะ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี โดยมีโรงพยาบาลชุมชนรวมทั้งสิ้น 12 แห่ง จำนวนประชากร 604 คน กลุ่มตัวอย่าง 532 คนซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุในหน่วยงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน

และสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสร้างจากแนวคิดความยุติธรรมในองค์การของมาสเตอร์สัน (Masterson 2001) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน คือ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดช่วงมาตรา 5 ระดับ จำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สร้างจากแนวคิดของออร์แกน (Organ 1988) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้านคือ พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดช่วงมาตรา 5 ระดับ จำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา ได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเนื้อหา ความครอบคลุม และแก้ไขข้อต้น จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา ความชัดเจนของข้อคำถาม และความครอบคลุมของเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยส่วนที่ 2 และ 3 มีค่า CVI = 1.00 และ 0.94 ตามลำดับ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่ใช้ได้ และบางส่วนมีการตัดทิ้งปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่านและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพทุกคนของโรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตากซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เท่ากับ 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลและผู้รับผิดชอบประสานงานการทำวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาล และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีส่งและรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่

3 ธันวาคม – 28 ธันวาคม 2555 รวมระยะเวลา 20 วัน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 549 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 532 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.9 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง จำนวน 532 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 38.65 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 31-39 ปี และมีสถานภาพสมรสคู่ วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามากที่สุด อายุในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 13.72 ปี โดยมีอายุในการทำงาน 11-20 ปี มากที่สุด อายุในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ย 10.55 ปี โดยปฏิบัติงานมานาน 1-10 ปี มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการมากที่สุด รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 19,000 บาท รองลงมามีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ส่วนน้อยที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด รองลงมาปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกและแผนกฉุกเฉิน และส่วนน้อยที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด

1.3.2 ระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง พบว่า

1) **ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร** พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ

2) **ระดับความยุติธรรมในองค์กร** ความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านปฏิสัมพันธ์และด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ส่วนความยุติธรรมด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง พบว่า ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.424$ และ 0.418 ตามลำดับ) ส่วนด้านผลลัพธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับต่ำ ($r = .303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.3.4 การศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้มี 2 ตัวแปรคือ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์โดยความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18 ($R^2 = .180$) เมื่อเพิ่มตัวแปรความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์เข้าไปในสมการทำให้การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.2 ($R^2 = .192$) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 1.1 โดยสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = $3.383 + 0.127$ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ + 0.101 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ส่วนสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในรูปคะแนนมาตรฐานคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = $.249$ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ + $.205$ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การศึกษาความยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

2.1.1 ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านปฏิสัมพันธ์และด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $\bar{X} = 3.51$ และ $\bar{X} = 3.29$ ตามลำดับ) อธิบายได้ดังนี้

1) **ระดับความยุติธรรมในองค์การโดยรวม** จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนรับรู้ว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการอื่นๆ ยังไม่มีการเฉลี่ยให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง โดยพยาบาลวิชาชีพเปรียบเทียบกับภาระงานหรือผลงานที่ได้ปฏิบัติหรือลงทุนไป เช่น ความรับผิดชอบที่มีต่องาน ความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน ความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องมีความรับผิดชอบหลายด้านและการทุ่มเทในการปฏิบัติงานหรือไม่เป็นไปตามคาดหวัง รวมทั้งกระบวนการที่องค์การใช้ในการตัดสินใจ การได้รับข้อชี้แจงต่างๆ และข้อมูลที่อาจไม่ชัดเจน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนระบบประเมินผลที่ยังไม่เป็นมาตรฐานมีการปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายและความเหมาะสม ซึ่งพยาบาลอาจจะได้รับข้อมูลย้อนกลับหรือข้อชี้แจงในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม เหล่านี้ทำให้พยาบาลรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 395 คน พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

2) **ระดับความยุติธรรมในองค์การรายด้าน** เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมากแสดงว่าได้ว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับและรับรู้ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสุภาพ อ่อนโยน และการให้การยอมรับ ตลอดจนการให้และรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของผู้บังคับบัญชามีเหตุผลชัดเจนเพียงพอที่จะอธิบายการตัดสินใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนครบถ้วนของผู้บังคับบัญชาล้วนเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทางการพยาบาลใน

โรงพยาบาลชุมชนรับฟังความเห็นของพยาบาลทุกระดับ ส่งเสริมให้พยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการประชุมร่วมกันทุกเดือน มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดเวทีประกวดนวัตกรรม ผลงานเด่นด้านการพัฒนาคุณภาพบริการของแต่ละหน่วยงานปีละ 2 ครั้ง มีการพบปะสังสรรค์กันอย่างสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรม OD นอกสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรเกิดความสามัคคีและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการทำงานและความปลอดภัยของพยาบาล โดยเฉพาะนอกเวลาราชการมีการปรับปรุงห้องพักพยาบาล (Nurse Station) ที่ปลอดภัยเป็นสัดส่วนดูแลผู้ป่วยได้ทั่วถึง การติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยง การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมใช้ เป็นต้น รวมทั้งการให้คำแนะนำ รับฟังความคิดเห็นการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้พยาบาลในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุมพยาบาลผู้ปฏิบัติเดือนละ 1 ครั้งเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัตินำมาตอบสนองและปรับปรุงระบบงาน การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านหนังสือเวียน ประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดของกลุ่มงานหรือเข้ารับการจัดแจงข้อมูลต่างๆ จากผู้บริหาร โดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังแสดงออกถึงความมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ ใส่ใจคุณภาพชีวิตของพยาบาล เช่น มีสวัสดิการสำหรับพยาบาลและญาติสายตรงที่เจ็บป่วย

การช่วยเหลือพยาบาลที่เดือดร้อนและได้รับผลกระทบจากอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม พายุลูกเห็บ เป็นต้น และการปกป้องสิทธิของพยาบาลจากการถูกร้องเรียนและฟ้องร้องจากผู้ใช้บริการ เป็นต้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 395 คน พบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาคือด้านกระบวนการ ($\bar{x} = 3.34$) ด้านระบบ ($\bar{x} = 3.28$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.11$) ตามลำดับ

ส่วนผลการศึกษา ความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านกระบวนการพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพสามารถขอคำชี้แจงหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้ โดยผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้ทักท้วง

หรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้ และผู้บังคับบัญชายังรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญในการให้พยาบาลทั้งระดับหัวหน้าและผูปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในกระบวนการและมาตรฐานต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้มีความยุติธรรม โปร่งใสและถูกต้อง โดยให้พยาบาลผู้ปฏิบัติเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การพยาบาลที่มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้งเพื่อร่วมกันในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง มีการประชุมประจำเดือนพยาบาลทุกระดับเพื่อให้สื่อสารและรับข้อมูลการปฏิบัติงานและรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแจ้งข้อเสนอแนะและข้อมูลป้อนกลับในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้รับทราบรายบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษรและเซ็นรับทราบรวมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามข้อข้อมูลต่างๆ ได้ ข้อมูลที่ได้นำไปวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลต่อไป นอกจากนี้ยังมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรพยาบาลและความพึงพอใจปีละ 2 ครั้งเพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์และออกแบบระบบที่ตอบสนองความต้องการของพยาบาลในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น เหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการพบว่าอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งปริมาณงาน ความยาก ซับซ้อนของงาน ความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี รวมทั้งประสบการณ์ความรู้ การศึกษาและฝึกอบรมทางการแพทย์ เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งมีอัตราค่าจ้างของแพทย์น้อย ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่แทนแพทย์ในการตรวจรักษาวินิจฉัยโรคต่างๆ ที่ไม่มีความซับซ้อน และการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการพยาบาลยังต้องปฏิบัติหน้าที่แทนวิชาชีพอื่นๆ ด้วย เช่น งานเภสัชกรรม งานเอกสาร ธุรการต่างๆ งานด้านพัสดุ และงานจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น เหล่านี้ซึ่งนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ บางครั้งไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ในเวลา 8 ชั่วโมง ต้องนำกลับไปปฏิบัติงานต่อที่บ้านและหรือต้องปฏิบัติงานต่อเป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมง ซึ่งการปฏิบัติงานเกินเวลานั้นไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือบางครั้งได้รับค่าตอบแทนเป็นรายชั่วโมง ซึ่งพยาบาลถือว่ายังไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติงานเกินเวลาที่กำหนด จึงทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกาญจน์ ชัยณรงค์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย

กับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักงานการแพทย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.00$)

2.1.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.37$, $\bar{X} = 4.29$, $\bar{X} = 4.15$, $\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ อธิบายได้ดังนี้

1) **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม** จากผลการศึกษาพบว่า ระดับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าบทบาทที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ มีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด หรือความกดดันต่างๆ คำนึงถึงผู้อื่นเคารพสิทธิของบุคคลและ แก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนที่นอกจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพทั้งทางด้านบริหารและด้านปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตวิชาชีพแล้วพยาบาลยังต้องปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพอื่นๆ เช่น การตรวจรักษาเบื้องต้นในโรคที่ไม่ซับซ้อนแทนแพทย์ การจ่ายยาแทนเภสัชกรกรณีปฏิบัติงานนอกเวลา หรือ งานบริหารเวชภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งพยาบาลยอมรับที่จะปฏิบัติงานด้วยความอดทน แสดงถึงการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นสมาชิกที่ดีที่เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งการบริหารงานของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ใช้หลักโน้มน้าวจิตใจมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่สั่งการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการควบคุมและสั่งการมาเป็นผู้ให้การสนับสนุน ปรคับประคองทำให้พยาบาลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำงานให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เช่น การแข่งขัน

ก็พากายใน งานเลี้ยงสังสรรค์ต่างๆ เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาภรณ์ ชัยณรงค์ (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักการแพทย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.92$) และค่าเฉลี่ยด้านการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.13$) และค่าเฉลี่ยด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.63$)

2) *ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้าน* เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ตามลำดับ แสดงว่า พยาบาลให้ความสำคัญกับพฤติกรรมด้านให้ความช่วยเหลือซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ 1988) โดยพยาบาลเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้และความชำนาญให้กับเพื่อนร่วมงาน ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานและเต็มใจ ช่วยเหลือหรือทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลยังร่วมมือกันในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักและมีงานล้นมือโดยบางครั้งไม่ต้องมีการร้องขอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนมีทัศนคติ ค่านิยมการอยู่ร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการหมุนเวียนอัตรากำลังในแผนกต่างๆที่เอื้อต่อการช่วยเหลือกันในการทำงานเนื่องจากมีข้อจำกัดของบุคลากรที่มีจำนวนน้อย การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์การทำให้พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเต็มใจที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ได้รับผลตอบแทนแต่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่เสมือนเป็นรางวัลจากองค์การ ส่วนพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงว่า พยาบาลมีการปรึกษาหารือหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจและคำนึงถึงสิ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นและไม่ล่วงละเมิดสิทธิของเพื่อนร่วมงานและเมื่อเกิดความขัดแย้งมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลชุมชนมีระบบการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ง่าย รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การในการเคารพผู้อาวุโสที่ค่อนข้างจะเข้มแข็งและ

ชัดเจนทำให้มีโอกาสเกิดความขัดแย้งได้น้อยหรือเมื่อเกิดความขัดแย้งมีการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งโดยการพูดคุยในกลุ่มเล็กๆ ส่วนใหญ่เป็นการประนีประนอมพูดคุยแบบยืดหยุ่นกัน สำหรับพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่พยาบาลมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาทำงานไปกับงานส่วนตัว ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดมีการแจ้งล่วงหน้าหากไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลต้องมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อมาตรวจเช็คอุปกรณ์ให้เพียงพอพร้อมใช้และการรับส่งอาการของผู้ป่วย รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของพยาบาลจะภายใต้กรอบของกฎหมายและจริยธรรมของวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542: 1) ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการให้ความร่วมมือซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับสูง อาจเนื่องมาจาก พยาบาลมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งต้องมีการพัฒนาคุณภาพให้ผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (HA) ต้องอาศัยองค์กรพยาบาลที่เป็นแกนหลักสำคัญและมีจำนวนมากในการขับเคลื่อน ทำให้พยาบาลทุกระดับต้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคุณภาพโรงพยาบาลทุกระดับ หัวหน้าและระดับปฏิบัติ รวมทั้งหน่วยงานก็ต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานทำให้พยาบาลทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ที่องค์กรกำหนดให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งพยาบาลยอมรับและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เหล่านี้ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยระดับสูง สำหรับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า พยาบาลมีความอดทนต่อความไม่สะดวกที่เกิดขึ้นและภาระงานประจำที่ล้นมือน้อย เมื่อรู้สึกไม่พอใจอาจแสดงความก้าวร้าวต่อหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน แต่ถ้าผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจหรือใช้วาจาไม่เหมาะสมจะมีความอดทน อดกลั้น ไม่ได้เถียง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากงานของพยาบาลที่มีลักษณะเป็นเวรผลัดเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึกบางครั้ง ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาหลายวันตามภาระงานของแต่ละโรงพยาบาล และมีผู้ใช้บริการจำนวนมากแต่อัตราค่าจ้างมีน้อยโดยเฉพาะปฏิบัติงานนอกเวลาทำให้พยาบาลเกิดความเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า และเกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เหล่านี้ทำให้ระดับพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยิวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 395 คน พบว่า ระดับ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{x} = 3.11$) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 3.01$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{x} = 2.95$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{x} = 2.73$) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ส่วนด้านความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.47$)

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

จากผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.44$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างความยุติธรรมตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การทั้งด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ โดยพยาบาลได้รับความใส่ใจ ความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการรับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนครบถ้วนเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ รับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาล และมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ได้รับผลกระทบซึ่งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ซักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้ แต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อาจมีความแตกต่างกันรวมถึงโอกาสที่จะซักท้วงและแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาของพยาบาลในระดับผู้ปฏิบัติอาจจะน้อยกว่าในระดับผู้บริหาร นอกจากนี้พยาบาลยังมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานของพยาบาล สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรของพยาบาล ทั้งพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การคำนึงถึงผู้อื่น การให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น ซึ่งจะแสดงออกโดย พยาบาลจะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ และปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ ความตรงต่อเวลา มีความคิดที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจะส่งผลให้พยาบาลมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งความยุติธรรมถือว่าเป็นคุณธรรมอันดับแรกของสถาบันสังคมและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในองค์การ การให้ความสำคัญกับความยุติธรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกแก่องค์การและ เพิ่มความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (อัมพร พรพงษ์สุริยา 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตลดา จินถาวร และทิพทานา สมุทธานนท์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าใน

ตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานราชการ กรมบังคับคดี จำนวน 223 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของพนักงานราชการมีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r=.505, .443, .463$ และ $.464$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของ พนิดา ทองเงา (2548) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้คุณภาพบริการ ของพนักงานตรวจรับบัตรโดยสาร ที่เวบินระหว่างประเทศจากองค์การสายการบินสัญชาติไทยขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างองค์การและพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .579

ส่วนด้านผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับต่ำ อธิบายได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่แม้จะรับรู้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ผิดชอบ ความยากและซับซ้อนของงาน ความตั้งใจในการทำงาน ความเครียดและความเหนื่อยยากอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีพฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ และการอดทนอดกลั้นสูง เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพถูกปลูกฝังให้ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ รู้จักเสียสละ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ดูแล และแนะนำให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงานและพยายามเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การซึ่งพยาบาลแสดงออกหรือกระทำด้วยความสมัครใจและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการประกอบกับลักษณะนิสัยของคนไทยที่มีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ชอบช่วยเหลือและเกรงใจผู้อื่น และพยาบาลยังปฏิบัติงานโดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ แม้จะรับรู้ว่าผลตอบแทนในด้านต่างๆ มีความเหมาะสมในระดับปานกลางเท่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตรลดา ฉันทวารและทิพทิณา สมุทธรานนท์ (2552) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม จำนวน 223 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์และด้านกระบวนการระหว่างบุคคลกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูง ($r=.464$ และ $.463$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่ำสุด ($r=.443$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 การศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถรวมทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์ โดยสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19.2 ($R^2 = .192$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = $.249$) พบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการสามารถทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้สูงกว่าด้านปฏิสัมพันธ์ แสดงว่า การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของกระบวนการที่องค์การนำเสนออย่างชัดเจนและถูกต้อง เหมาะสม ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอและทันสมัย และผู้บริหารทางการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลได้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้รวมทั้งการสร้างมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน การตัดสินใจต่างๆของผู้บริหาร เป็นไปอย่างคงเส้นคงวา เหล่านี้ก็เป็นมูลเหตุจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพยาบาลวิชาชีพก็จะตอบสนององค์การด้วยการทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่ให้กับองค์การมากกว่าที่องค์การกำหนด ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์การได้กำหนดไว้ ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์การ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Masterson 2001)

ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ที่ทำนายพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 1.1 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลมีการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญ ไม่มีอคติส่วนตัวและใส่ใจและปกป้องเคารพสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงรับฟังและให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของพยาบาล มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกิริยาที่จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อ

ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในเวลาที่เหมาะสมและทันการณ์ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้พยาบาลรู้สึกถึงปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมีความสำนึกในหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เคารพในสิทธิของผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการดำเนินงานขององค์กรและมีความอดทนต่อความเครียด ความกดดันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น จะต้องให้พยาบาลรับรู้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งให้พยาบาลที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งจะทำให้พยาบาลรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์และส่งผลให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรมณ พันธ์สุธิดา (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีพนักงานปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 340 คน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีค่าอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 14.2 และการศึกษาของ จิตรลดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทรานนท์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา กรมบังคับคดีกระทรวงยุติธรรม จำนวน 223 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ร้อยละ 35.2

ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลลัพธ์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อธิบายได้ การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ต่ำแต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงอาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2539: 11) ตลอดจนประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2542: 1) และได้รับปลุกฝังในเรื่องของจรรยาบรรณ และคุณธรรม รู้จักเสียสละ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ดูแล แนะนำ หรือให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาค้นคว้าให้ความร่วมมือ หรือช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้มีปฏิสัมพันธ์เกิดการเรียนรู้ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (อัมพร พรพงษ์สุริยา 2544: 130) โดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์เฉพาะด้านค่าตอบแทนแต่ได้รับการตอบสนองจาก

องค์การในรูปของสวัสดิการต่างๆ เช่น เสื้อกีฬา อาหาร เครื่องดื่ม เป็นต้น รวมทั้งการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาที่เป็นแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งการได้รับการตอบสนองความต้องการจาก องค์การหรือผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดเจตคติที่ดี นำไปสู่การแสดงผล ุดิกรรรมการทำงานที่ดี ทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (เอกชัย อภิศักดิ์กุล 2549: 48)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรม การ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากขึ้น ดังนี้

3.1.1 ความยุติธรรมในองค์การ ผลวิจัยพบว่า ความยุติธรรมในองค์การตาม การ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรม การ เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์การและพบว่าความยุติธรรมด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลางดังนั้นผู้บริหารทางการ พยาบาลควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนและกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนและ ผลประโยชน์ให้บุคลากรในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความยากความซับซ้อนของงานที่ รับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมกับความรู้ ประสบการณ์ของพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมมา ควรมี การทบทวนการจัดอัตราค่าจ้างและการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน และส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในงาน และเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากขึ้น ส่วนความ ยุติธรรมด้านกระบวนการที่พบว่ามีประเด็นที่ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำมาปรับปรุงคือ การ ตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้อง เพียงพอ ทันสมัย และการสร้างมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลไว้ อย่างชัดเจนคงเส้นคงวา ควรให้พยาบาลได้รับทราบข้อมูลต่างๆที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจของ ผู้บริหาร รวมทั้งต้องมีการสื่อสารและสร้างให้เกิดการยอมรับให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

3.1.2 พฤติกรรม การ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ความ ยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ และพบว่าพฤติกรรม การ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นมีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด โดยเฉพาะประเด็นที่พยาบาลรับทราบผลการปฏิบัติงานแล้วท่านจะนำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ และประเด็นความไม่พอใจเมื่อถูกมอบหมายงานมากกว่า ผู้ร่วมงานคนอื่น ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานและภาระ งานที่เหมาะสม ควรส่งเสริมให้พยาบาลได้ทำงานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่ม มีความ

ทำท่าย และตรงกับความรู้ความสามารถของพยาบาล มีปริมาณที่เหมาะสม ไม่ทำงานในปริมาณที่มากจนเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และควรส่งเสริมพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข มีการให้รางวัลทางสังคมแก่ผู้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอย่างจริงจัง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานและลักษณะงานและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ดังนั้นจึงควรขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลระดับอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป หรือโรงพยาบาลในเขตอื่นๆ

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19.2 จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80.8 โดยการศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ระบบบริหารงานในองค์กร ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา สมบัติวัฒนางกูร (2547) "ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่" การค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (2542) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล* นนทบุรี: กลุ่มงานมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2540) *คู่มือปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- จันทร์รา พิกุลทอง (2552) "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)" การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการ) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิตรลดา ฐินถาวรและทิพทินนา สมุทธรานนท์ (2552) "ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานราชการที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม" ภาควิชาจิตวิทยา (สังคมศาสตร์) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิราพรรณ ปูนเอื้อง (2542) "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท" วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชญญา ลีศัตร์ฟูายและคณะ (2552) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล" *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* 11, 1 (กันยายน) : 95 – 111

- ชุติมา มาลัย (2552) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" *วารสารการพยาบาลและการศึกษา* 2,
3 (กันยายน - ธันวาคม) : 29 – 30
- ชูชัย สมितिไกรและคณะ (2553) "ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและ
พฤติกรรมต่อด้านการปฏิบัติงาน" *เอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา กลุ่มงานวิจัย
และพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร*
9, 100 (ธันวาคม) : 1 – 6
- ธัญวรรณ ตันตินาคม (2550) "การเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความ
พึงพอใจในงานระหว่างพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การแตกต่างกัน" *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ธีรวิทย์ เอกะกุล (2550) *การวัดเจตคติ พิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี วิทยาออฟเซตการพิมพ์*
- นฤเบศร์ สายพรหม (2548) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความ
ผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของพนักงานใน
มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง" *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยา) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- นิรัตน์ อิมามิ (2549) "เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทาง
การพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 5-65 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- นุชนารถ อยู่ดี (2548) "ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน" *วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร์ (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- พจนีย์ ไหลพณิชถาวร (2550) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความเชื่อ
อำนาจการควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน" *การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

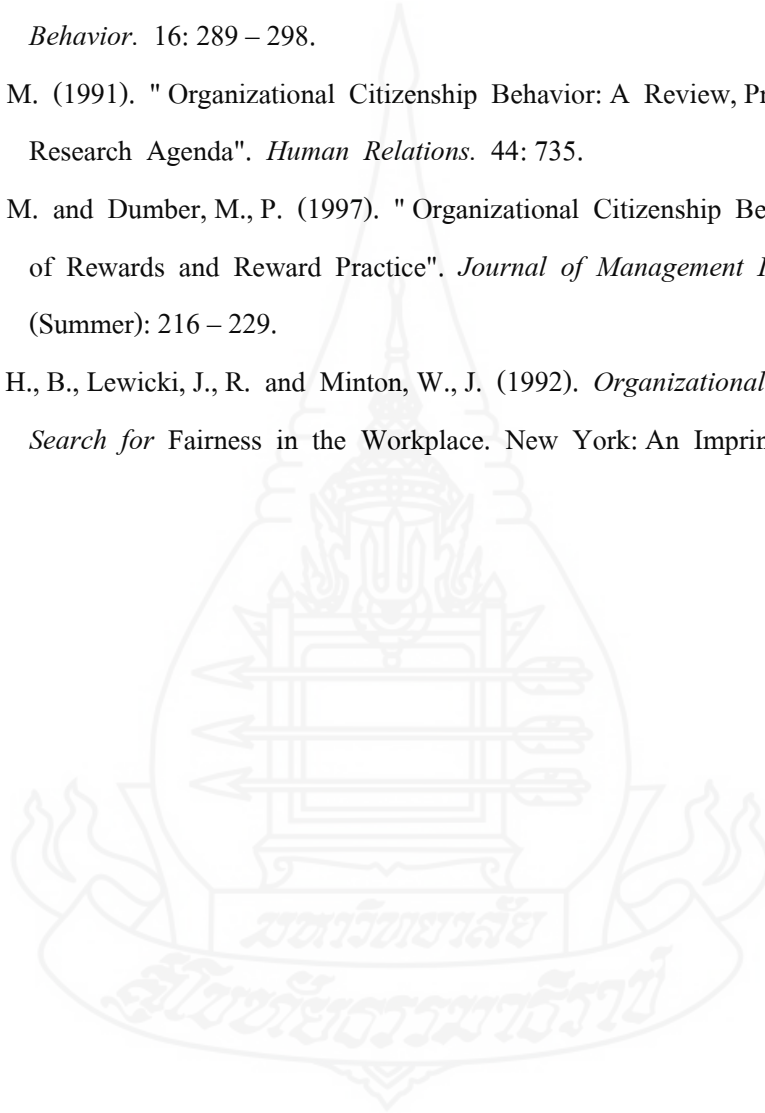
- พนิดา ทองเงา (2548) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- แพรภัทร ยอดแก้ว (2552) "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร" ค้นคืนวันที่ 17 มกราคม 2555 จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/>
- ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภิรัช ฌ นคร (2548) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มุกดา ต้นชัย (2549) "สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 9 หน้า 33 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล" วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการและการท่องเที่ยว) สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เยาวเรศ เอื้ออารีเลิศ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร ความคล้ายคลึงในเจตคติต่องานกับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราณี อธิชัยกุล (2549) "ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 5 หน้า 294 - 295 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- ลาวัลย์ พร้อมสุข (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทมินิเบ (ประเทศไทย) กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล และวรรณภา อัสวชัยสุวิกรม (2550) "ขอบข่ายวิทยานิพนธ์ทางการพยาบาลและแหล่งทุน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1* หน่วยที่ 5 หน้า 46 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิริณี ธรรมนารถสกุล (2546) "อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาในอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก" *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์* 9, 1 (กันยายน) : 51 – 71
- ศิษย์ วิไลสงคราม (2553) "การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"
- ศิริพร สิงหนธร (2542) "ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน" รายงานวิจัย ภาควิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สฎายุ ชีระวิชิตระกุล (2547) "การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน" *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี* 16, 1 (มิถุนายน-ตุลาคม): 15 – 28
- สรัญญา จันทรวงทอง (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุกาญจน์ ชัยณรงค์ (2550) "ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลประจำสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ดิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) "การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร
- อรสา โภธิพฤกษ์ (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน" การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อัมพร พรพงษ์สุริยา (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอกชัย อภิศักดิ์กุล (2549) "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ" *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย* 26, 3 (กันยายน – ธันวาคม): 47 – 57
- 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 Wehrich, Heinz. (1988). *Management*. 9th ed. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Masterson, Suzanne, S. (2001). "A Trickle – Down Model of Organizational Justice: Relating 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*. Massachusetts: 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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

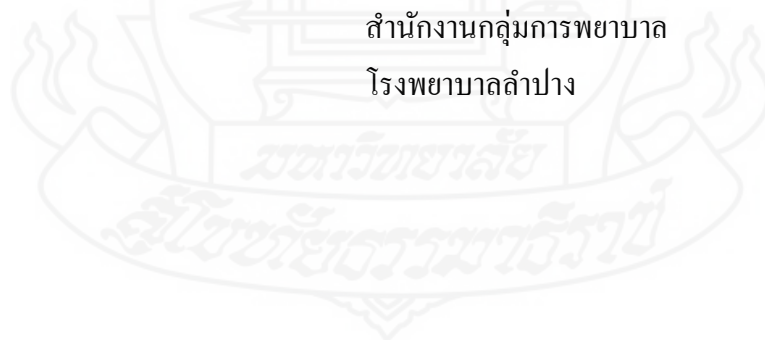
ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์	อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ดร. วรณภา ประไพพานิช	อาจารย์สาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐาน โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.ถาวร ล้อกา	อาจารย์กลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลำปาง จังหวัดลำปาง
4. นางสาวศนิชา เศรษฐชัยยันต์	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล สำนักงานกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลลำปาง





ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน์



ที่ ศธ 0522.26/วว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี



ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามารวมิต

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัยดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี

สำเนาเรียน อาจารย์ ดร. วรรณภา ประไพพานิช



ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. วรณภา ประไพพานิช

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี



ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาลสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาวศนิชา เศรษฐชัยยันต์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี

สำเนาเรียน นางสาวศนิชา เศรษฐชัยยันต์



ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวศนิชา เศรษฐชัยยันต์

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาลสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี



ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสาลำปาง

ด้วย นางสมศรี จันทรเทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาลสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร. ถาวร ล่อกา เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทรเทวี

สำเนาเรียน อาจารย์ ดร. ถาวร ล่อกา



ที่ ศธ 0522.26/ว 405

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

28 มีนาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. ถาวร ล่อกา

ด้วย นางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาลสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

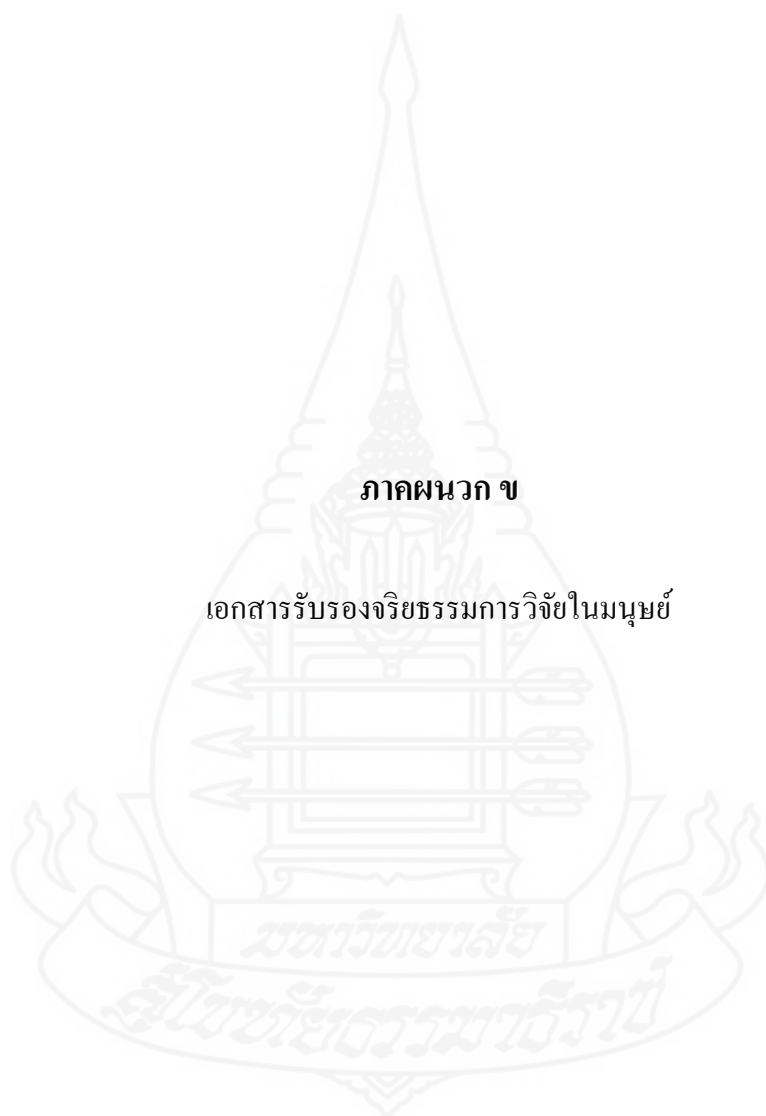
โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-3781443 นางสมศรี จันทร์เทวี

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, SukhothaiThammathirat Open University Bangpood,Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่..... 0017/2555

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

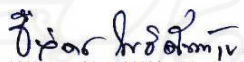
เลขที่โครงการ / รหัส ID 2525100091

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสมศรี จันทร์เทวี

ที่ทำงาน โรงพยาบาลเสริมงาม อำเภอสริมงาม จังหวัดลำปาง 52160

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ
จริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม



(อาจารย์ดร.ชินฉัตร โพธิ์สัพทสุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม



(รองศาสตราจารย์ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

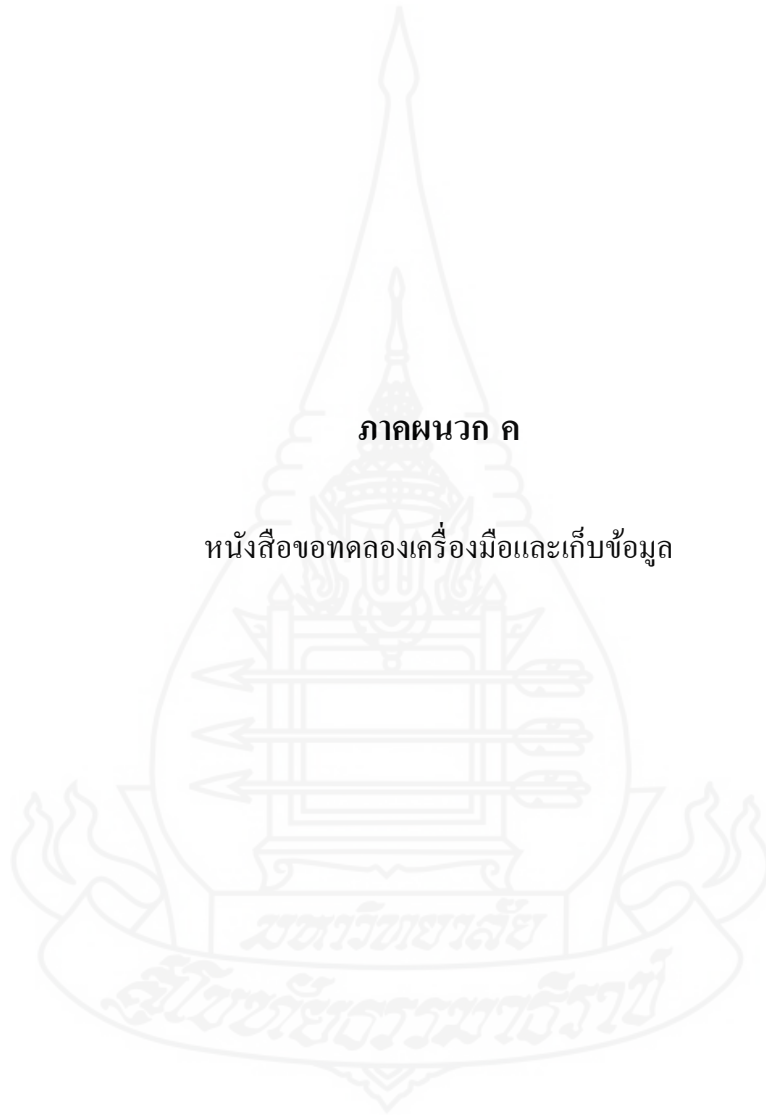
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง

18 ก.ค. 2555

ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือและเก็บข้อมูล





ที่ศษ 0522.26/1655

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านตาก

ด้วยนางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลบ้านตาก จำนวน 20 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานใน รายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0 -2504-8096

โทรสาร 0-25032620

โทร 08-4378-1443 นางสมศรี จันทร์เทวี



ที่ ศธ 0522.26 /ว 1189

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่พริก

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-2503-2620
โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443

ที่ ศธ 0522.26 / ว1689



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096

โทรสาร 0-25032620

โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 / ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเถิน

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 /ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลงาว

ด้วยนางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันทร์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 / ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลห้างฉัตร

ด้วยนางสมศรี จันทรเทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0 -25032620
โทร (นางสมศรี จันทรเทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 /ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 /ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมืองปาน

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 / ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ทะ

ด้วยนางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันทร์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 /ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเหนือ

ด้วยนางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-2503-2620
โทร (นางสมศรี จันทร์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 /ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสบปราบ

ด้วยนางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันทร์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 / ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าหมื่น

ด้วยนางสมศรี จันทร์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันทร์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 / ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสริมงาม

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443



ที่ ศธ 0522.26 / ว1689

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยนางสมศรี จันท์เทวี รหัส 2525100092 นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง”

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารการพยาบาลต่อไปทั้งนี้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096
โทรสาร 0-25032620
โทร (นางสมศรี จันท์เทวี) 08-4378-1443



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง

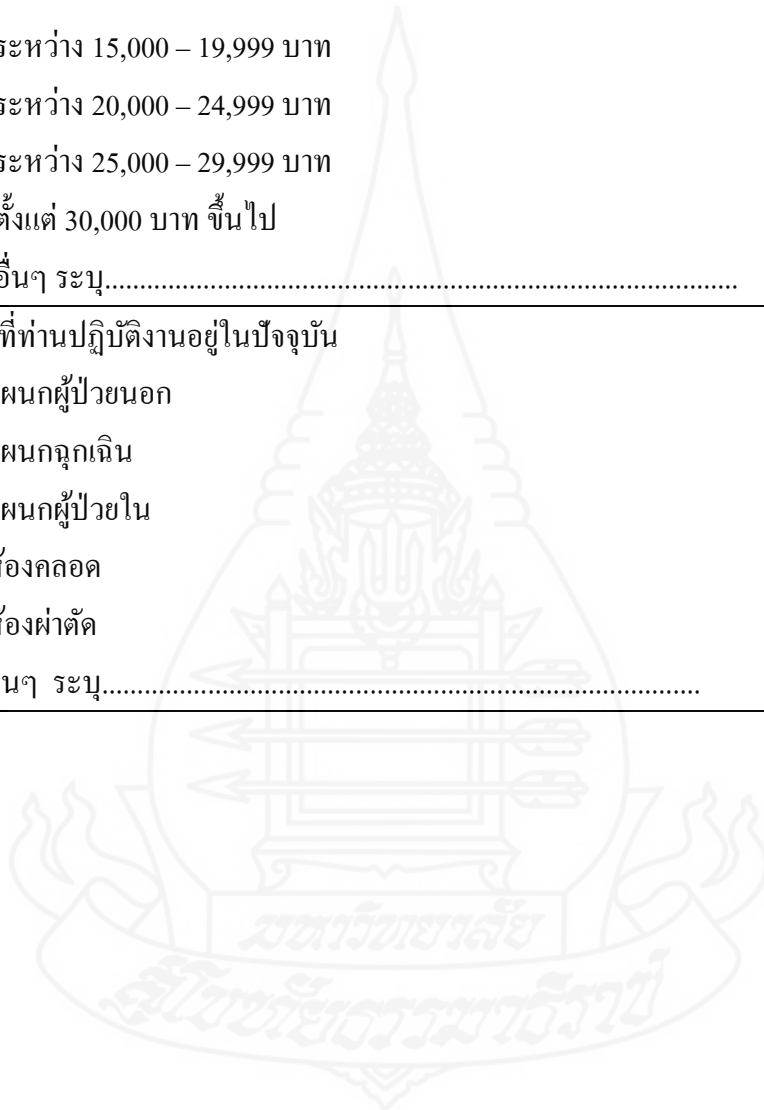
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ให้ตรงกับความเป็นจริง

ข้อคำถาม
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี.....เดือน (ถ้า >6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
3.สถานภาพสมรสของท่าน <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. คู่ <input type="checkbox"/> 3. หม้าย / หย่า / แยก
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ.....
5. อายุงานในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ.....ปี
6. อายุในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1. พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> 2. พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ <input type="checkbox"/> 3. พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อคำถาม	
8. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือนในช่วงใด	<input type="checkbox"/> 1. ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท <input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 20,000 – 24,999 บาท <input type="checkbox"/> 3. ระหว่าง 25,000 – 29,999 บาท <input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 30,000 บาท ขึ้นไป <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ ระบุ.....
9. สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	<input type="checkbox"/> 1. แผนกผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> 2. แผนกฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> 3. แผนกผู้ป่วยใน <input type="checkbox"/> 4. ห้องคลอด <input type="checkbox"/> 5. ห้องผ่าตัด <input type="checkbox"/> 6. อื่นๆ ระบุ.....



ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ร้อยละ 81 – 100)

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (ร้อยละ 61 – 80)

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41 – 60)

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (ร้อยละ 21 – 40)

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 0 – 20)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	✓				
2. ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้โดยอธิบายให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน				✓	

ข้อ 1 ถ้าท่านเลือกตอบ 5 หรือ “เห็นด้วยมากที่สุด” หมายความว่า ท่านรู้สึกมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำสม่ำเสมอ

ข้อ 2 ถ้าท่านเลือกตอบ 2 หรือ “เห็นด้วยน้อย” หมายความว่า ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้โดยอธิบายให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจนเป็นบางครั้งเท่านั้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความยุติธรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์					
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความยาก/ซับซ้อนของงานที่ได้รับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความเครียดและความเหนื่อยยากในการทำงาน					
4. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความรู้จากการศึกษาและฝึกอบรมทางการพยาบาล					
5. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านตั้งใจทำอย่างดี					
7. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับประสิทธิภาพการทำงาน					
ความยุติธรรมด้านกระบวนการ					
8. ท่านสามารถขอคำชี้แจงหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้					
9. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทักท้วงหรืออุทธรณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ได้					
10. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
11. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน คำถามเกี่ยวกับเสมอ					

ส่วนที่ 2 ความยุติธรรมในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจจากข้อมูลที่ต้องการ เพียงพอ และทันสมัย					
13. ผู้บังคับบัญชาสร้างมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน ทำให้การตัดสินใจต่างๆ เป็นไปอย่างคงเส้นคงวา					
ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์					
14. ผู้บังคับบัญชาไม่มีอคติส่วนตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจและปกป้องสิทธิของท่านในฐานะบุคลากรคนหนึ่ง					
16. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในเวลาที่เหมาะสมและทันการณ์					
17. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยกิริยาที่จริงจัง ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
18. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติกับท่านด้วยความเมตตา และเห็นอกเห็นใจทัดเทียมกับบุคลากรอื่น					
19. ผู้บังคับบัญชารับฟังและให้ความเคารพต่อความคิดเห็นของท่าน					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าท่านได้ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ต่อไปนี้ในระดับใดและทำเครื่องหมาย ลง ในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดโดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ที่ท่านทำสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ที่ท่านทำบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61-80)
 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ที่ท่านทำบางครั้ง (ร้อยละ 41-60)
 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ที่ท่านทำน้อยครั้ง (ร้อยละ 21-40)
 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านรับรู้ที่ท่านไม่เคยปฏิบัติเลย
 หรือรับรู้ที่ท่านปฏิบัติหลายๆ ครั้ง (ร้อยละ 0-20)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนที่ขาดงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. เต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ข้อ 1 ถ้าท่านเลือกตอบ 5 หรือ “ปฏิบัติสม่ำเสมอ” หมายความว่า ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีเพื่อนร่วมงานขาดงาน

ข้อ 2 ถ้าท่านเลือกตอบ 1 หรือ “ปฏิบัติหลายๆครั้ง” หมายความว่า ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาหลายๆ ครั้งหรือไม่เคยปฏิบัติเลย

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านเต็มใจแบ่งปันความรู้และความชำนาญกับเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงาน					
3. ท่านเต็มใจช่วยเหลือหรือทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา/ไม่สามารถปฏิบัติงานได้					
4. ท่านร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
5. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานหนักและมีงานล้นมือ					
6. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน					
7. ท่านยินดีให้คำแนะนำและช่วยเหลือพนักงานใหม่ ทั้งที่ไม่ใช่งานในหน้าที่และไม่ได้รับการร้องขอ					
8. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาส่วนตัวด้วยความเต็มใจและความปรารถนาดี					
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
9. ท่านตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานทั้งตอนเช้างานพักรับประทานอาหาร และเลิกงาน					
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว					
11. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและแทบจะไม่ผิดพลาดเลย					
13. หากงานในหอผู้ป่วยยังไม่แล้วเสร็จท่านจะปฏิบัติงานต่อภายหลังการส่งเวรจนแล้วเสร็จหรือนำไปทำต่อที่บ้าน					
14. ท่านแจ้งล่วงหน้าเสมอเมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
15. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนางานประจำเสมอ					
16. ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง					
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
17. ท่านมีความอดทนต่อความไม่สะดวกที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					
18. เมื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานแล้วท่านจะนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้					
19. ท่านมีความอดทนต่อภาระงานประจำที่ล้นมือในหน่วยงาน					
20. ท่านไม่แสดงความก้าวร้าวต่อหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อรู้สึกไม่พอใจ					
21. ท่านมีความอดทน อดกลั้น ไม่ได้เถียงเมื่อผู้รับบริการแสดงความไม่พอใจหรือใช้วาจาไม่เหมาะสม					
22. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจแม้เป็นงานที่ไม่ชอบ					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
23. ท่านไม่แสดงความไม่พอใจเมื่อถูกมอบหมายงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น					
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น					
24. ท่านปรึกษาหารือหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับผู้อื่น					
25. ท่านคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน					
26. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
27. ท่านไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
28. ท่านแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
29. ท่านอาสาช่วยเหลือในการทำงานหรือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ					
30. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดการหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เป็นต้น					
31. ท่านเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข ปัญหาของหน่วยงาน					
32. ท่านให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน					
33. ท่านศึกษาและทำความเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนใหม่ๆ ของการทำงานในองค์กร					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
34. ท่านเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน					
35. ท่านไม่นำข้อมูลลับขององค์กรไปเผยแพร่ต่อ					



ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีขั้นตอน ดังนี้

1. การทดสอบข้อสมมุติเกี่ยวกับตัวแปรต้น ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no multicollinearity)

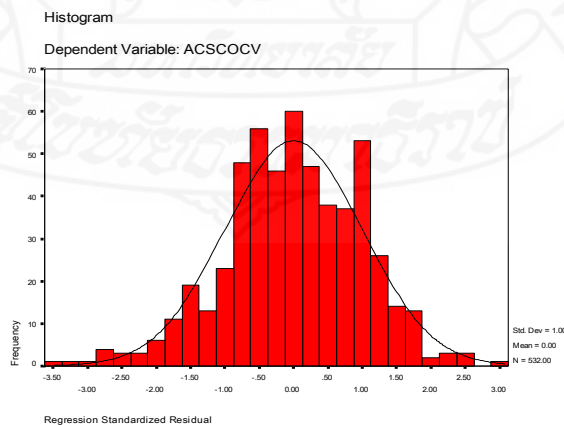
1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

1.2 ตัวแปรต้นแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือเป็นอิสระต่อกัน ตรวจสอบได้จากค่า variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรต้นมีค่า 1.567-3.667 แสดงว่าค่า VIF ของตัวแปรต้นไม่เกิน 10 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

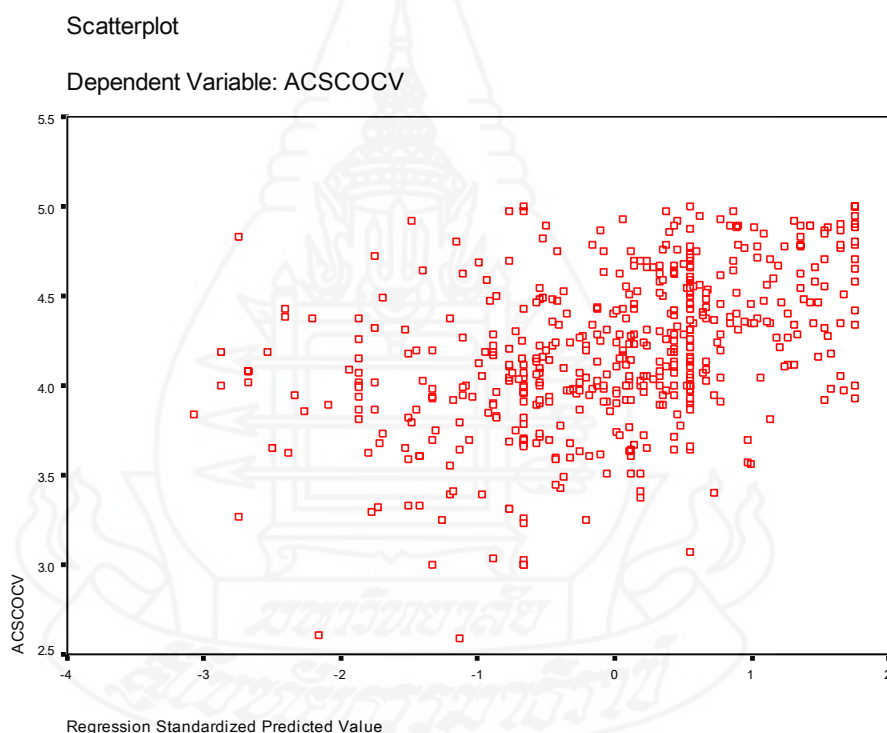
2. การทดสอบข้อสมมุติเกี่ยวกับตัวแปรตาม ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติดังแสดงในภาพ ดังนั้น ตัวแปรตามจึงมีการแจกแจงแบบปกติด้วย



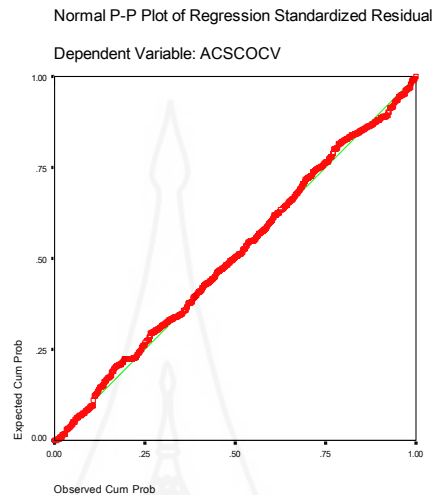
2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุกๆ ตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุกๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่มีค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ไม่มีการแสดงแนวโน้มใดๆ แสดงว่า 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 ซึ่งแนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุม โดยไม่เป็นรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการ

กระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุมโดยไม่มีรูปแบบชัดเจน แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปรกติ



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

Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6113	4.5237	4.1921	.18857	532
Residual	-1.3861	1.1538	.0000	.38741	532
Std. Predicted Value	-3.080	1.759	.000	1.000	532
Std. Residual	-3.571	2.973	.000	.998	532

a Dependent Variable: SATISFAC

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)
ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่า ค่า Durbin-Watson (D) = 1.808

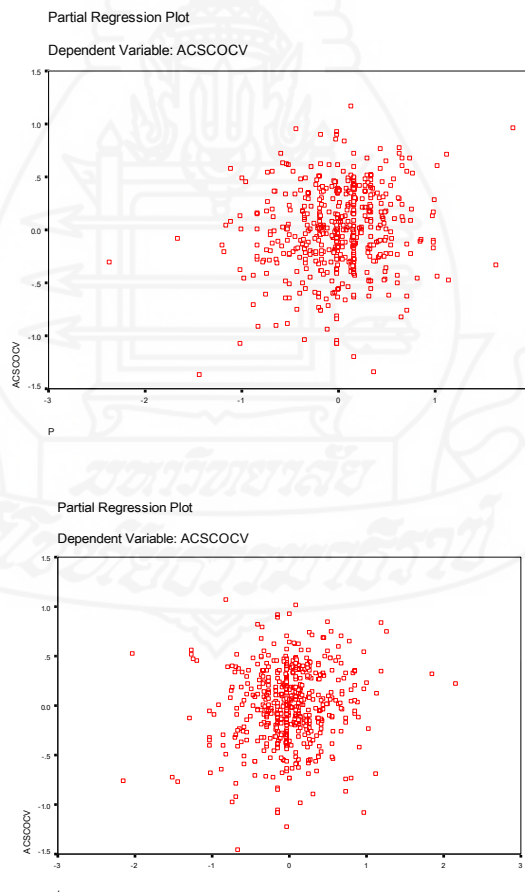
$H_0: \rho = 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_a: \rho \neq 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่ามีความสัมพันธ์กัน)

$\alpha = .05$

ค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นอิสระจากกัน ทดสอบโดยหาค่า Durbin-Watson จากตาราง Model Summary พบว่าผลการทดสอบ Durbin-Watson (D) = 1.808 เมื่อเปรียบเทียบกับตารางขอบเขตค่า Durbin-Watson ที่ $\alpha = .05$ ค่า Durbin-Watson ที่วิเคราะห์ได้มีค่าอยู่ในช่วงที่ไม่มีความสัมพันธ์กันคือมีค่าเข้าใกล้ 2 หมายความว่ายอมรับ H_0 คือค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นอิสระจากกัน

4. การทดสอบข้อสมมุติเรื่องตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สมการถดถอยเป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูลได้ ซึ่งสมการถดถอยต้องเป็นสมการเส้นตรง คือ $\hat{y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X$ หรือตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พล็อตกราฟระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังแสดงในภาพ แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล



โดยสรุป ข้อมูลของการวิจัยที่จะนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมุติทั้งหมด จึงสามารถนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสมศรี จันทร์เทวี
วัน เดือน ปี เกิด	3 กันยายน 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลำปาง พ.ศ. 2533
สถานที่ทำงาน	กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเสริมงาม อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

