



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health*

จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย*

Sujitra	Chaiwatthanakorn**	สุจิตรา	ชัยวัฒนากรณ์**
Somjai	Sirakamon***	สมใจ	ศิริระกมล***
Chayapha	Sanluang****	ชญากา	แสนหลวง****

Abstract

Nurses' work ethic and perceived organizational support are important and influence proactive work behavior which helps encourage staff to perform their work creatively and effectively, leading to achievement of organizational goals. This descriptive correlational research study aimed to examine work ethic, perceived organizational support, and proactive work behavior, and the relationship between work ethic, perceived organizational support, and proactive work behavior of nurses in health promotion hospitals under the Department of Health. Using multi-stage sampling, the participants consisted of 162 nurses from four health promotion hospitals. Research instruments included four parts: 1) a demographic data form, 2) a questionnaire on work ethic, 3) a questionnaire on perceived organizational support, and 4) a questionnaire on proactive work behavior. The Cronbach's alpha coefficients of the three questionnaires were .86, .96, and .91, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Spearman's rank-order correlation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of the study revealed that:

1. The overall work ethic of nurses was at a high level ($M = 22.75$, $SD = 4.38$) while perceived organizational support ($M = 3.99$, $SD = 1.01$) and proactive work behavior ($M = 3.52$, $SD = 0.67$) were at a moderate level.

2. Work ethic and perceived organizational support had a positive significant correlation with proactive work behavior ($r_s = 0.383$, $p < 0.001$; $r = 0.302$, $p < 0.01$, respectively).

The results of this study can be used as information for nursing administrators to realize the importance of maintaining good work ethic for nurses and seeking strategies to promote nurses' perception of organizational support, which will promote proactive work behavior among nurses in health promotion hospitals.

Keywords: Work ethic; Perceived organizational support; Proactive work behaviors; Nurses; Health promotion hospitals

* Master's thesis, Master of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** Graduate student of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

*** Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University; e-mail: ssirakamon@gmail.com

**** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

Received 22 January 2024; Revised 13 March 2024; Accepted 24 May 2024



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

บทคัดย่อ

จริยธรรมการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพยาบาล มีความสำคัญและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย การศึกษาวิจัยแบบพรรณนาหาความสัมพันธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล 162 คน จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน 4 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามจริยธรรมการทำงาน 3) แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และ 4) แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ค่า Cronbach's alpha coefficients ของแบบสอบถามทั้ง 3 ได้เท่ากับ .86, .96 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Spearman's rank-order correlation และ Pearson's product-moment correlation coefficient

ผลการศึกษาพบว่า

1. จริยธรรมการทำงานของพยาบาลภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 22.75$, $SD = 4.38$) ในขณะที่การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.99$, $SD = 1.01$; $M = 3.52$, $SD = 0.67$)

2. จริยธรรมการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = 0.383$, $p < 0.001$; $r = 0.302$, $p < 0.01$ ตามลำดับ)

ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทางการพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการธำรงไว้ซึ่งจริยธรรมการทำงานที่ดีของพยาบาล และแสวงหากลยุทธ์สำหรับการส่งเสริมให้พยาบาลมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

คำสำคัญ: จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก พยาบาล
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ e-mail: ssirakamon@gmail.com

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันที่รับบทความ 22 มกราคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ 13 มีนาคม 2567 วันที่ตอบรับบทความ 24 พฤษภาคม 2567



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมรวมถึงระบบบริการสุขภาพ แม้ว่าการเข้าถึงระบบสุขภาพจะมีแนวโน้มดีขึ้นแต่กลับพบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพของประชาชนและควบคุมได้ยากขึ้น (Ministry of Public Health, 2018) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีผู้ติดเชื้อจำนวนมาก และทำให้เกิดความเสียหายเป็นวงกว้าง พยาบาลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยการปรับมุมมองและพฤติกรรมการทำงานให้มีความเป็นเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้ (Bateman & Crant, 1999)

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (proactive work behaviors) หมายถึง การกระทำที่ริเริ่มด้วยตนเองโดยมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และลงมือปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Parker & Collins, 2010) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความสำคัญต่อการทำงานของพยาบาลทั้งระดับบุคคลและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจ และด้านผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และได้เปรียบในการแข่งขัน (Wu & Parker, 2013) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของผู้จัดการพยาบาลในโรงพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉินประเทศสหรัฐอเมริกา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.48) ซึ่งอยู่ในระดับสูง (Warshawsky et al., 2012) แตกต่างจากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ 2 แห่งในสาธารณรัฐประชาชนจีนที่พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (M = 2.95, SD = 0.61) (Zhang et al., 2022) ส่วนในประเทศไทยพบเพียงการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือที่พบว่า มากกว่าร้อยละ 63 ของกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง (Sanghon et al., 2017) จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบอีกว่า จริยธรรมการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ($\beta = 0.45, p < 0.001, 95\% \text{ CI } [0.39, 0.52]$) (Zhang & Chen, 2020) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ($r = 0.233, p < 0.01$) (Sanghon et al., 2017) เช่นกัน

จริยธรรมการทำงาน (work ethic) หมายถึง ทศณคติหรือความเชื่อที่มีต่อการทำงานว่า งานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต และมีทศณคติเชิงศีลธรรมต่อการทำงานรวมถึงมีแรงจูงใจภายใน ในการทำงานโดยไม่มีแรงกดดันจากภายนอกหรือผลตอบแทนที่ได้จากงาน บุคคลที่มีจริยธรรมการทำงานจะมีความขยัน ตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน ทำงานอย่างคุ้มค่าไม่ปล่อยให้เวลาสูญเปล่า ทั้งยังมีความอดทนต่อการรอคอยและมีความมั่งคั่ง (Sharma & Rai, 2015) พยาบาลที่มีจริยธรรมการทำงานมักให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งส่งผลให้พยาบาลดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้องค์กรได้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Hastuti et al., 2019)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานในพยาบาลค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะในประเทศไทย การศึกษาส่วนใหญ่ในต่างประเทศมักใช้เครื่องมือแบบสอบถามโปรไฟล์จริยธรรมการทำงานหลายมิติ (The Multidimensional Work Ethic Profile: MWE) ของ มิลเลอร์ และคณะ (Miller et al., 2002) เช่น การศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของจริยธรรมการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพ 3 รุ่น ในสหรัฐอเมริกาที่พบว่า พยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มีค่าเฉลี่ยของจริยธรรมการทำงานเท่ากับ 36.87 (SD = 3.22) รุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.17 (SD = 3.81) และรุ่นมิลเลนเนียล (Millennials) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.47 (SD = 3.4) (Laura, 2014) และในประเทศอิหร่านที่พบว่า พยาบาลอิสลามส่วนใหญ่มีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.2 (Jahangiri et al., 2017)



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health

จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

ส่วนการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (perceived organizational support) หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าของการทุ่มเทในการทำงาน โดยมีการแสดงความห่วงใย และต้องการให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี (Eisenberger et al., 1986) ซึ่งบุคลากรที่มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ดีจะมีความผูกพันในองค์กรและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ช่วยลดพฤติกรรมในการเลี่ยงที่จะทำงาน และมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ (Rhoades & Eisenberger, 2002) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการทำงานโรงพยาบาลทั่วไปในรัฐอิตาลีอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.26$, $SD = 0.78$) (Bobbio et al., 2012) และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของอาจารย์พยาบาลในสาธารณรัฐประชาชนบังกลาเทศอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($M = 3.29$, $SD = 0.80$) (Baral et al., 2020) ส่วนการศึกษาในประเทศไทยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 76 (Sanghon et al., 2017) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($M = 4.08$, $SD = 0.531$) (Ratchaburi & Pipatprapa, 2021)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกพบว่า มีการศึกษาทั้งในและต่างประเทศค่อนข้างน้อย และผลการศึกษายังมีความหลากหลายแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษายังไม่คงที่ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังไม่พบการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในประเทศไทย โดยเฉพาะในพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กร ในการนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารและส่งเสริมพยาบาลให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้กรอบแนวคิดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ ปาร์คเกอร์ และ คอลลินส์ (Parker & Collins, 2010) เป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งเป็นการนำแนวคิดทุกส่วนมาใช้ โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก หมายถึง การกระทำที่ริเริ่มด้วยตนเองและคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การนำเสนอความคิดเห็น การสร้างสิ่งใหม่ และการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (Parker & Collins, 2010) สำหรับจริยธรรมการทำงาน เป็นทัศนคติหรือความเชื่อที่มีต่อการทำงาน โดยให้งานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต รวมถึงการมีทัศนคติทางศีลธรรมต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจภายในในการทำงาน (Sharma & Rai, 2015) ส่วนการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่รับรู้จากประสบการณ์ในการทำงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าของความทุ่มเทในการทำงานของตน และแสดงความห่วงใยต่อบุคลากร และต้องการให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การรับรู้ด้านค่าตอบแทน



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

สวัสดิการ การรับรู้ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ด้านความมั่นคงในงาน การรับรู้ด้านจิตอาารมณ์ และการรับรู้ด้านการปฏิบัติงาน (Eisenberger et al., 1986) ซึ่งทั้งจริยธรรมการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีเหตุผลของการกระทำ และมีพลังที่จะทำงาน ทำให้มีการตั้งเป้าหมายการทำงานในเชิงรุกและส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลจำนวนรวมทั้งสิ้น 536 ราย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย ทั้งหมด 11 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 2 พิษณุโลก, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา (ยกเว้นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี ซึ่งไม่ได้เปิดระบบบริการสุขภาพแบบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้เกณฑ์คัดเข้า คือ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานให้การบริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 1 ปี ซึ่งหาระยะเวลาของการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันค่อนข้างมากโดยมากกว่า 1 ปี อาจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของกลุ่มตัวอย่างได้ เนื่องจากมีเวลาในการสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเกณฑ์คัดออก คือ เป็นพยาบาลที่อยู่ระหว่างลาศึกษา ลาป่วย และลาคลอด

คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร power analysis โดยกำหนดค่าอำนาจการทดสอบ (power of the test) = 0.95 ระดับนัยสำคัญค่า $\alpha = 0.05$ และขนาดอิทธิพล (effect size) = 0.3 (Cohen, 1977) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 ราย และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อทดแทนแบบสอบถามที่อาจได้กลับคืนไม่ครบ (Srisathitnarakun, 2004) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 166 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนครอบคลุมประชากร โดยสุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจากแต่ละภูมิภาค ได้โรงพยาบาลจำนวน 4 แห่ง ดังนี้ ภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ จำนวน 46 คน ภาคกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำนวน 46 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น จำนวน 32 คน และภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา จำนวน 42 คน จากนั้นคำนวณจำนวนพยาบาลที่ต้องการในแต่ละงานการพยาบาลจากทั้ง 4 โรงพยาบาลตามสัดส่วนประชากร และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (ไม่แทนที่) จนได้รายชื่อพยาบาลครบจำนวนตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของ กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (Sanghon et al., 2017) ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

ปฏิบัติในงานปัจจุบัน ประวัติการเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการในทีมพัฒนาคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล (จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานในด้านการพัฒนาคุณภาพบริการมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาล) และได้มีการปรับแบบสอบถามในส่วนข้อความเฉพาะ “แผนกที่ปฏิบัติงาน” เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ซึ่งแปลย้อนกลับ (back-translation) โดย พันทิภา มหิทยา และคณะ (Mahisaya et al., 2023) ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 10 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 4 ระดับ มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0-3 โดย 0 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง 3 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลผลคะแนนใช้วิธีการแปลผลตาม พันทิภา มหิทยา และคณะ (Mahisaya et al., 2023) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ค่าคะแนน 00.00-10.00 หมายถึง ระดับต่ำ, 10.01-20.00 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 20.01-30.00 หมายถึง ระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรฉบับย่อ 17 ข้อ ของ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986) แปลย้อนกลับโดย กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (Sanghon et al., 2017) ประกอบด้วยข้อความปลายปิด จำนวน 17 ข้อ โดยมีข้อความด้านบวก 10 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 15, 16 และ 17 ส่วนข้อที่เหลือจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 2, 3, 5, 6, 10, 13 และ 14 เป็นข้อความเชิงลบ มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 7 ระดับ มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0-6 โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึง 6 คือ เห็นด้วยมากที่สุด การแปลผลคะแนนใช้วิธีการแปลผลตาม กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (Sanghon et al., 2017) ที่มีการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ คือ คะแนน 4.01-6.00 หมายถึง ระดับสูง, 2.01-4.00 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 0.00-2.00 หมายถึง ระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ ปาร์คเกอร์ และ คอลลินส์ (Parker & Collins, 2010) ฉบับแปลย้อนกลับโดย กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (Sanghon et al., 2017) มีข้อความจำนวน 13 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก 4 ด้าน ได้แก่ การป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (ข้อที่ 1-3) การสร้างสิ่งใหม่ (ข้อที่ 4-6) การนำเสนอความคิดเห็น (ข้อ 7-10) และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (ข้อที่ 11-13) มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 โดย 1 คือ ไม่ได้ทำ จนถึง 5 คือ ทำเป็นประจำ การแปลผลระดับพฤติกรรมเชิงรุกแบ่งตาม กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (Sanghon et al., 2017) ที่ทำการคำนวณค่าพิสัยแล้วหารด้วยจำนวนระดับ ได้เกณฑ์ในการแปลผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ระดับสูง, 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง, และ 1.00-2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยทุกฉบับ โดยการทดสอบในพยาบาลที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ราย และวิเคราะห์ค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจริยธรรมการทำงาน แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเท่ากับ .86, .96 และ .91 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้พัฒนาเครื่องมือแล้ว

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการศึกษาในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ 072/2566 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1, 5, 7, และ 12 ผู้วิจัยได้แจ้งข้อมูล และขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยให้ลงชื่อในหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งสามารถตัดสินใจเข้าร่วมและปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้อย่างอิสระ โดยการปฏิเสธไม่ส่งผลใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ข้อมูลถูกเก็บไว้เป็นความลับซึ่งผู้อื่นไม่สามารถเข้าถึงได้ และถูกทำลายเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว 1 ปี ส่วนการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอใน



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

ภาพรวมเท่านั้น รวมทั้งไม่ให้เชื่อมโยงกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัย พร้อมทั้งขอรายชื่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแต่ละงานการพยาบาล เพื่อทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ จากนั้นจัดชุดแบบสอบถาม เอกสารคำชี้แจงและใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา เพื่อแจกให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง และขอให้ส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 5, 7, และ 12 ผู้วิจัยติดต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทางโทรศัพท์ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัย พร้อมทั้งขอรายชื่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแต่ละงานการพยาบาล เพื่อทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ จากนั้นจัดชุดแบบสอบถาม เอกสารคำชี้แจงและใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา เพื่อแจกให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ผู้ประสานงานวิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดเป็นจำนวน 164 ฉบับ (ร้อยละ 98.8) และมีความสมบูรณ์ จำนวน 162 ฉบับ (ร้อยละ 97.59)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับของจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. หาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยใช้ Spearman's rank-order correlation เนื่องจากข้อมูลแจกแจงแบบโค้งไม่ปกติ และหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยใช้ Pearson's product-moment correlation coefficient เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุเฉลี่ย 37.82 ปี ($SD = 8.07$) โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 66 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 88.9 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเฉลี่ย 11.36 ปี ($SD = 9.391$) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 มากกว่าครึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการร้อยละ 53.1 โดยแผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคืองานการพยาบาลผู้ป่วยในสูตินรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 29.63 และส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการที่พัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 75.3

2. ระดับจริยธรรมการทำงานของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยจริยธรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกรายด้านพบว่า ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาอยู่ในระดับสูง ที่เหลือคือด้านการสร้างสิ่งใหม่ การนำเสนอความคิดเห็น และการลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among
Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health
จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย (n = 162)

ตัวแปร	M	SD	ระดับ
จริยธรรมการทำงาน	22.75	4.38	สูง
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	3.99	1.01	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในภาพรวม	3.52	0.67	ปานกลาง
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	3.69	0.73	สูง
ด้านการสร้างสิ่งใหม่	3.30	0.78	ปานกลาง
ด้านการนำเสนอความคิดเห็น	3.45	0.76	ปานกลาง
ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.66	0.78	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานของพยาบาลกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับปานกลาง ($r_s = 0.383$, $p < 0.001$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่า Spearman's rank-order correlation และระดับความสัมพันธ์ของจริยธรรมการทำงานกับ
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย (n = 162)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก		ระดับ
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_s)	P-value	
จริยธรรมการทำงาน	.383	.001	ปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับปานกลาง ($r = 0.302$, $p < 0.001$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่า Pearson's product-moment correlation coefficient และระดับความสัมพันธ์ของการ
รับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
สังกัดกรมอนามัย (n = 162)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก		ระดับ
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value	
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	.302	.001	ปานกลาง



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health

จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

การอภิปรายผล

1. จริยธรรมการทำงานของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($M = 22.75$, $SD = 4.38$) (ตารางที่ 1) ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่สภาการพยาบาลฯ กำหนดให้ผู้จบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นผู้ที่ต้องมีจริยธรรมที่ดี (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2019) สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงมีการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติที่มีการปลูกฝังให้นักศึกษาพยาบาล ตระหนักในความสำคัญของการเป็นพยาบาลที่มีจริยธรรมที่ดี มีการปฏิบัติกรพยาบาลหรือทำงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งนักศึกษาพยาบาลได้รับการปลูกฝังเรื่องจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอโดยตลอดในขณะที่ศึกษาอยู่ ดังนั้นเมื่อจบการศึกษาจึงประกอบวิชาชีพด้วยการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติวิชาชีพ จึงอาจมีส่วนส่งเสริมให้จริยธรรมการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ พยาบาลที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทุกคนยังได้รับการอบรมเพื่อการเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ต่อกฎหมาย ข้อบังคับ รวมถึงคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน จึงทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรมที่ดี ดังผลการศึกษาของ วิภาพร เตชะสรพัต (Techasorapat, 2017) ที่พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งการที่พยาบาลมีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีนี้ ส่งผลให้พยาบาลมีความรับผิดชอบในงาน ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับมอบหมาย ไม่ทิ้งภาระไว้ให้ผู้อื่นจึงอาจทำให้จริยธรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป (84.6%) และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M = 22.78$ - 26.12 , $SD = 4.34$ - 4.25) ในขณะที่กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 19.84$, $SD = 3.71$) ทั้งนี้ อายุเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อจริยธรรมการทำงาน ตามทฤษฎีของ โคลเบิร์ก (Kolhberg, 1976) ที่เชื่อว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้และปรับตัวระหว่างโครงสร้างทางสติปัญญากับสภาพแวดล้อมให้มีความสมดุลซึ่งรวมถึงพัฒนาการด้านจริยธรรม กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไปตามวัน เวลา และวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจึงส่งผลให้จริยธรรมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังผลการศึกษาของ ดุจดาว พูลตัม และคณะ (Pooltim et al., 2016) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจากเหตุผลด้านอายุที่กล่าวมา จึงอาจมีส่วนทำให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมจริยธรรมการทำงานในระดับสูง

2. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.99$, $SD = 1.01$) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า เนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานของพยาบาลมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.9 ซึ่งอธิบายตามแนวคิดของ โรธเดส และ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ได้ว่า เมื่อพยาบาลเกิดการรับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงาน of พยาบาลเองว่า องค์กรได้มีการแสดงความห่วงใยโดยต้องการให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน โดยพยาบาลจะทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพยาบาลสามารถทำงานที่ได้รับจนประสบความสำเร็จ องค์กรจะให้การยอมรับโดยการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนอย่าง



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health

จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

สมเหตุสมผล รวมถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

พยาบาลที่มีอายุการทำงานมาก จะมีการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอย่างต่อเนื่องตามอายุการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น จึงมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในเชิงบวก นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ยังได้รับการส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน มีการจัดอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่รองรับการทำงานที่หลากหลาย โดยการจัดอบรม การสัมมนา รวมถึงการได้รับการส่งเสริมด้านงานวิจัย (Personnel Division, Department of Health, Ministry of Public Health, 2023) จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในทางที่ดี

อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจัยด้านจิตอาสานั้น อาจส่งผลด้านลบต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการที่พัฒนาคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 75.30 แสดงให้เห็นว่าอาจไม่ได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในงานสำคัญขององค์กรเท่าที่ควร ซึ่งตามแนวคิดของ โรห์เดส และ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรยังขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคลากรว่า องค์กรได้เห็นคุณค่าของตนเมื่อทำงานได้สำเร็จ รวมถึงการได้รับการยกย่อง ยอมรับ และให้มีส่วนร่วมในงานสำคัญขององค์กร ดังนั้น การขาดโอกาสในกิจกรรมสำคัญขององค์กรข้างต้น จึงอาจส่งผลเชิงลบต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรได้ ในภาพรวมจึงส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.52$, $SD = 0.67$) เช่นเดียวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกรายด้านที่พบว่า ด้านการสร้างสิ่งใหม่ ($M = 3.30$, $SD = 0.78$) ด้านการนำเสนอความคิดเห็น ($M = 3.45$, $SD = 0.76$) และด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($M = 3.66$, $SD = 0.78$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาอยู่ในระดับสูง ($M = 3.69$, $SD = 0.73$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อาจเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก จากการศึกษารุ่นนี้พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.9 และเป็นพยาบาลชำนาญการมากกว่าครึ่ง คือ ร้อยละ 53.1 ซึ่งพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลผู้ชำนาญการ (expert) เป็นกลุ่มพยาบาลที่สามารถเข้าใจสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและทำงานในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้ สามารถวิเคราะห์คาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แก้ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (Benner, 1984) รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากอายุการปฏิบัติงานที่มากขึ้นย่อมผ่านการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำให้มีความกล้าในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่คับขันและวิกฤติ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา ดังจะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้มีพฤติกรรมด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาอยู่ในระดับสูง ($M = 3.69$, $SD = 0.73$)

นอกจากนี้ คุณธรรมในจิตใจของพยาบาล ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ เนื่องจากพยาบาลที่มีคุณธรรมในจิตใจจะมีความรับผิดชอบในการทำงาน ชยัน และมีความริเริ่ม (Bindl & Parker, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ มีพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (Techasorapat, 2017) และผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง คุณธรรมในจิตใจของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างจึงอาจส่งผลเชิงบวกต่อ



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health

จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกดังกล่าว

นอกจากนี้ การเป็นคณะกรรมการที่พัฒนาคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล อาจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรดีขึ้น และส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากองค์กรที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Smithikrai, 2022) แต่ในการศึกษารั้งนี้พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการในทีมพัฒนาคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 75.3 ซึ่งภารกิจดังกล่าวมีความสำคัญและบุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรควรได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ พยาบาลจึงมีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสัมพันธภาพกับผู้บริหารค่อนข้างน้อย จึงอาจส่งผลให้การศึกษาในครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการสร้างสิ่งใหม่ ($M = 3.30$, $SD = 0.78$) การนำเสนอความคิดเห็น ($M = 3.45$, $SD = 0.76$) และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($M = 3.66$, $SD = 0.78$) ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.39$, $SD = 0.64$) เช่นกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

การศึกษาในครั้งนี้พบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับปานกลาง ($r_s = 0.383$, $p < 0.001$) ซึ่งแสดงว่าพยาบาลที่มีจริยธรรมการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเพิ่มมากขึ้น

ผลการศึกษาครั้งนี้ อธิบายได้ว่า เนื่องจากจริยธรรมการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรมในลักษณะของ “คุณธรรมในจิตใจ” ที่สามารถทำนายการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ดี (Parker et al., 2010) โดยบุคคลที่มีคุณธรรมจะสามารถรับผิดชอบในงาน มีความขยันหมั่นเพียร มีความริเริ่มงานด้วยตนเอง และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้มีผลการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูงและมีคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 99.5 (Pooltim et al., 2016) สอดคล้องกับการศึกษาของ บาร์คเกอร์ และ คอลลินส์ (Parker & Collins, 2010) ที่พบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับสูง ($r = 0.83$, $p < 0.05$) และการศึกษาของ มัลลอรี่ และคณะ (Mallory et al., 2021) ที่พบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพเชิงรุก ($r = 0.52$, $p < 0.001$) เช่นกัน ซึ่งบุคลิกภาพเชิงรุกเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Parker & Collins, 2010) ซึ่งความรับผิดชอบในงาน เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น จึงอาจส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

นอกจากนี้ จริยธรรมการทำงานยังหมายถึงการมีแรงจูงใจในการทำงานด้วย (Sharma & Rai, 2015) จากผลการศึกษาที่พบว่า จริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงจึงส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ (Amabile, 1988) และอาจเป็นแรงกระตุ้นภายในที่สำคัญ ทำให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้มีการตั้งเป้าหมายเชิงรุกในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานในเชิงรุก ก่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสิ่งใหม่ เช่น นวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น จริยธรรมการทำงานยังเป็นการเชื่อเกี่ยวกับการทำงานหนักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้บุคคลทุ่มเทและทำงานด้วยความเต็มใจมากยิ่งขึ้น (Weber, 1958) จึงอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้



5. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับปานกลาง ($r=.302, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษาครั้งนี้ อธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นปัจจัยด้านบริบทที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีเหตุผลในการกระทำและมีพลังที่จะทำ (Parker et al., 2010) จึงเกิดการตั้งเป้าหมายในเชิงรุกและเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกตามมา โดยเป็นการรับรู้จากประสบการณ์การทำงานว่าองค์กรได้มีการแสดงความห่วงใยโดยการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี และรับรู้ว่าคุณค่าสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002) เมื่อพยาบาลเกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรก็จะส่งผลให้พยาบาลรู้สึกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดพลังในการให้บริการพยาบาล มีการตั้งเป้าหมายในเชิงรุกและเกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

เมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแล้ว จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนโดยการทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002) สอดคล้องกับแนวคิดของ บลาว (Blau, 1986) ที่มองว่าเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรมีความคาดหวังผลตอบแทนจากการทำงานทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรมและหรือนามธรรม เช่น เงินเดือน สวัสดิการ สถานะหรือตำแหน่ง การได้รับการให้เกียรติ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง บุคลากรจะตอบแทนองค์กรโดยการทุ่มเทในการทำงาน ใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการทำงานของตนเองให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อพยาบาลได้รับการสนับสนุนขององค์กร จึงทำให้พยาบาลมีความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนโดยการทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการให้บริการสุขภาพขององค์กร ซึ่งอาจส่งผลทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมเชิงรุกได้ โดยพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนขององค์กรในด้านของความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นอย่างดี เนื่องจากพบว่า พยาบาลมากกว่าครึ่งได้รับการสนับสนุนหรือได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยประเมินได้จากการที่ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการร้อยละ 53.10 และพยาบาลในกลุ่มนี้มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($M = 4.41, SD = 0.87$)

ทั้งนี้ พยาบาลที่ได้เลื่อนตำแหน่งจากระดับปฏิบัติการไปสู่ระดับชำนาญการ จำเป็นต้องมีผลงานวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นผลงานนวัตกรรม ผลงานวิจัย หรือผลงานเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการทำงาน (Nursing Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2022) ซึ่งพยาบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการส่งเสริมการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อช่วยในการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีความชำนาญมากขึ้น เหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อพยาบาลได้รับรู้ถึงการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถในงานมากขึ้น จึงส่งผลให้พยาบาลมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนากระบวนการทำงานต่าง ๆ (Amabile, 1988) เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้นและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health

จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรสร้างไว้ซึ่งจริยธรรมการทำงานที่ดีของพยาบาล และดำเนินการส่งเสริมให้พยาบาลมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยการช่วยให้พยาบาลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
2. พยาบาลควรมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความสำคัญกับองค์กร เช่น ทีมพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล เป็นต้น เพื่อเรียนรู้กระบวนการทำงาน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกด้านการเสนอความคิดเห็น การสร้างสิ่งใหม่ และการลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลชุมชน และพยาบาลที่ทำงานอิสระ เป็นต้น เพื่อพิสูจน์ยืนยันผลการวิจัย
2. ควรศึกษาปัจจัยทำนายหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ในพยาบาล
3. ควรศึกษาเพื่อหาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

References

- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123-167. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Baral, R. R., Srirakamon, S., & Chontawan, R. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction among nursing instructors in nursing educational institutes, people's republic of Bangladesh. *Nursing Journal*, 47(1), 441-453.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(99\)80023-8](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(99)80023-8)
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Addison-Wesley.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology Vol. 2. Selecting and developing members for the organization* (pp. 567-598). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-019>
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and power in social life* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Bobbio, A., Bellan, M., & Manganelli, A. M. (2012). Empowering leadership, perceived organizational support, trust, and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital. *Health Care Management Review*, 37(1), 77-87. <https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e31822242b2>



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among
Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health
จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

- Cohen, J. (1977). *Statistical power for the behavioral sciences* (2nd ed.). Academic Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Hastuti, S., Agusdin., & Suparman, L. (2019). The effect of individual characteristic service compensation and work ethics on generation Y of nursing performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(A13), 11-17. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2937>
- Jahangiri, J., Heidarian, M. H., Koochi, M. N., & Shalbafan, M. (2017). Sociocultural factors related to work ethics among nurses: A quantitative study in Ilam, Iran. *Shiraz E-Medical Journal*, 18(9), e57577. <https://doi.org/10.5812/semj.57577>
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues*. Holt, Reinhart & Winston.
- Laura, L. (2014). Generational differences in work ethic among 3 generations of registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 44(5), 303-308. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000071>
- Mahisaya, P., Sirakamon, S., & Sanluang, C. (2023). *Work ethic of multigenerational nurses in a general hospital* [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University.
- Mallory, D. B., Rupp, D. E., Pandey, N., & Tay, L. (2021). The effect of employee proactive personality and felt responsibility on individual corporate social responsibility behaviors: The CSR context matters. *Journal of Sustainability Research*, 3(1), e210002. <https://doi.org/10.20900/jsr20210002>
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Ministry of Public Health. (2018). *20-year national strategic plan (2017 - 2036) on public health* (2nd ed.). <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/09/Ebookmoph20.pdf>
- Nursing Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2022). *Guidelines for preparing academic work. To be appointed to an academic position in the nursing field for professional nurses expert level/special expertise office of the permanent secretary, Ministry of Public Health*. <https://www.chiangmaihealth.go.th/document/230313167868097554.pdf> (in Thai)
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among
Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health
จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Personnel Division, Department of Health, Ministry of Public Health. (2023). *Details of indicators of the department of health human resource management and development strategic plan for 5 years (2023 - 2027)*. https://person.anamai.moph.go.th/web-upload/18x07c414a112ee32e5d918ac21217012b6/202309/m_magazine/38092/4562/file_download/11563cc7b9b7c00427c12ff1b0fdf602.pdf (in Thai)
- Pooltim, D., Phruthipinyo, C., Sirichotirat, N., & Kerdmongkol, P. (2016). Ethical behavior of the nursing profession: A tertiary hospital. *Public Health & Health Laws Journal*, 2(1), 1-13. (in Thai)
- Ratchaburi, N., & Pipatprapa, A. (2021). The perception of perceived organizational support affected on working happiness of private hospital's professional nurses. *Journal of MCU Social Science Review*, 10(1), 232-244. (in Thai)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sanghon, K., Thungjaroenkul, P., & Nantsupawat, A. (2017). Perceived organizational support and proactive work behavior among registered nurses. *Nursing Journal*, 44(4), 134-144. (in Thai)
- Sharma, B. R., & Rai, S. (2015). A study to develop an instrument to measure work ethic. *Global Business Review*, 16(2), 244-257. <https://doi.org/10.1177/0972150914564417>
- Smithikrai, C. (2022). Antecedents and consequences of proactive work behavior among Thai employees. *Journal of Behavioral Science*, 17(1), 43-57. (in Thai)
- Srisathitnarakun, B. (2004). *Research methods in nursing science*. U & I Intermedia. (in Thai)
- Techasorapat, W. (2017). Ethical behavior of nurses and ethical climate in the workplace as perceived by nurses who work in health promotion hospital, Health Region 1 Chiang Mai. *Lanna Journal of Health Promotion and Environmental Health*, 7(1), 54-66. (in Thai)
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2019). *Handbook for promoting ethics for nursing organizations: Mechanisms and practices* (2nd ed.). Jutthong. (in Thai)
- Warshawsky, N. E., Havens, D. S., & Knafl, G. (2012). The influence of interpersonal relationships on nurse managers' work engagement and proactive work behavior. *Journal of Nursing Administration*, 42(9), 418-425. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e318266812>
- Weber, M. (1958). *The protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans.). Scribners. https://selforganizedseminar.files.wordpress.com/2011/07/weber_protestant_ethic.pdf
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2013). Thinking and acting in anticipation: A review of research on proactive behavior. *Advances in Psychological Science*, 21(4), 679-700. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2013.00679>



Work Ethic, Perceived Organizational Support and Proactive Work Behaviors Among
Nurses in Health Promotion Hospitals Under the Department of Health
จริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย

- Zhang, H., Akkadechanunt, T., & Abhicharttibutra, K. (2022). Perceived organizational support and proactive work behavior of temporary nurses in tertiary hospitals in Xishuangbanna City, the people's republic of China. *Nursing Journal CMU*, 49(1), 48-60.
- Zhang, S., & Chen, L. (2020). Impact of work ethic on proactive work behaviors: The moderating roles of education and party affiliation in China. *Current Psychology*, 41(5), 3258–3269.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-020-00854-6>