

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 253 คน ทำการเก็บข้อมูลเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ. 2543 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | ข้อมูลเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล |
| ส่วนที่ 3 | ข้อมูลเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |
| ส่วนที่ 4 | ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน n = 253	ร้อยละ
อายุ		
20 - 29 ปี	99	39.13
30 - 39 ปี	122	48.22
40 - 49 ปี	29	11.46
50 ปีขึ้นไป	3	1.19
เพศ		
หญิง	243	96.05
ชาย	10	3.95
สถานภาพสมรส		
คู่	137	54.15
โสด	110	43.47
หม้าย	3	1.19
หย่าร้าง	3	1.19

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 30-39 ปี คิดเป็น ร้อยละ 48.22 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.05 สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 54.15

ตารางที่ 3

จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช แห่งปัจจุบัน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน n = 253	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	247	97.63
ปริญญาโท	6	2.37
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	79	31.23
6 - 10 ปี	64	25.30
มากกว่า 10 ปี	110	43.47
ประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราชแห่งปัจจุบัน		
1 - 5 ปี	111	43.87
6 - 10 ปี	67	26.48
มากกว่า 10 ปี	75	29.65

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 97.63 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.47 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชแห่งปัจจุบันเป็นเวลา 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.87

ตารางที่ 4

จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จำแนกตาม
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน n = 253	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน		
งานบริการผู้ป่วยนอก	23	9.09
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	51	20.16
งานบริการผู้ป่วยใน	122	48.22
งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี	19	7.51
งานห้องคลอด	36	14.23
งานซักฟอกและหน่วยจ่ายกลาง	2	.79
เงินเดือนและค่าตอบแทนต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	97	38.34
10,000 - 15,000 บาท	109	43.08
สูงกว่า 15,000 บาท	47	18.58

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 48.22 ส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในกลุ่มเงินเดือนระดับ 10,000 - 15,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 43.08

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตารางที่ 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม และในรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
n = 253			
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม	3.34	0.49	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้าน			
ความมั่นใจและความไว้วางใจ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.52	0.51	สูง
การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.59	0.51	สูง
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.30	0.56	ปานกลาง
ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	3.40	0.54	ปานกลาง
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	3.33	0.53	ปานกลาง
การริเริ่มสร้างสรรค์	3.34	0.55	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	3.29	0.54	ปานกลาง
ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	3.20	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในรายด้าน พบว่ามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และในรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
n = 253			
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.87	0.64	สูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน			
การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล	3.89	0.70	สูง
การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูง ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร	3.82	0.68	สูง
การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสืบต่อไป	3.76	0.76	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนในรายด้าน พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งหมด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมและในรายด้านกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระดับ
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม	.48**	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลรายด้าน		
ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	.26**	น้อย
การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.22**	น้อย
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	.39**	น้อย
ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	.41**	ปานกลาง
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	.39**	น้อย
การริเริ่มสร้างสรรค์	.38**	น้อย
การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	.44**	ปานกลาง
ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	.48**	ปานกลาง

**
p < .01

จากตารางที่ 7 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 8

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรายด้านกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในรายด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยรวม	ระดับ
การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.48 **	ปานกลาง
การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูง ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	.44 **	ปานกลาง
การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง รักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การสืบต่อไป	.39 **	น้อย

**
p < .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การสืบต่อไป อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 9

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในรายด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับ
ความมั่นใจและความไว้วางใจ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	.29**	น้อย
การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.23**	น้อย
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	.37**	น้อย
ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	.43**	ปานกลาง
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	.38**	น้อย
การริเริ่มสร้างสรรค์	.36**	น้อย
การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	.44**	ปานกลาง
ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	.48**	ปานกลาง

**
p < .01

จากตารางที่ 9 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความ

สัมพันธระหว่างความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ใน ระดับน้อย

ตารางที่ 10

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำประโยชน์เพื่อองค์การของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในรายด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างสูงในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	ระดับ
ความมั่นใจและความไว้วางใจ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	.27 **	น้อย
การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.19 **	น้อย
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	.39 **	น้อย
ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	.36 **	น้อย
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	.36 **	น้อย
การริเริ่มสร้างสรรค์	.38 **	น้อย
การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	.37 **	น้อย
ความเป็นอิสระจากการถูกควบคุม	.39 **	น้อย

**
p < .01

จากตารางที่ 10 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับน้อยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม
อย่างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 11

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสืบต่อไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในรายด้าน	ด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสืบต่อไป	ระดับ
ความมั่นใจและความไว้วางใจ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	.15*	น้อย
การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.17**	น้อย
การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	.30**	น้อย
ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	.33**	น้อย
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	.32**	น้อย
การริเริ่มสร้างสรรค์	.29**	น้อย
การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	.38**	น้อย
ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	.42**	ปานกลาง

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสืบต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$, $p < .05$) โดยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสืบต่อไปกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการมี

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การสืบต่อไปกับ
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้าน
การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อ
สื่อสาร อยู่ในระดับน้อย

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.49$) ส่วนในรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52, 3.59$, $SD = 0.51, 0.51$ ตามลำดับ) นอกจากนั้น พบว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30, 3.40, 3.33, 3.34, 3.20$ และ 3.20 , $SD = 0.56, 0.54, 0.53, 0.55, 0.54$ และ 0.61 ตามลำดับ) (ตารางที่ 5)

ซึ่งการที่พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูงนั้นสามารถอธิบายได้ว่า ตามธรรมชาติของวิชาชีพจะมีการปลูกฝังให้พยาบาลมีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความมีเมตตา กรุณา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกภาพดังกล่าวเป็นลักษณะของสภาพจิตใจที่จะส่งผลถึงความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นอันเป็นปัจจัยจากบุคคลด้านสภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่มีผลต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน (Schneider, 1976) และการปฏิบัติงานร่วมกันของวิชาชีพการพยาบาลนั้นจะแตกต่างจากวิชาชีพอื่นคือ พยาบาลวิชาชีพทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานใดก็ตามจะมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งที่ผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง ช่วยให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองในสังคมได้อย่างปกติสุข งานการพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์ซึ่งมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน ลักษณะการทำงานของพยาบาลจึงไม่ได้มุ่งเพียงเพื่อให้งานสำเร็จเสร็จสิ้นลงเท่านั้น พยาบาลต้องมีการร่วมมือ มีการให้ข้อมูลแก่กันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการประเมินว่าสิ่งใดคือปัญหาของผู้ป่วย และหนทางใดบ้างที่จะช่วยให้ผู้ป่วยหายโดยเร็วที่สุด ซึ่งการปฏิบัตินั้นไม่มีสูตรตายตัวเหมือนงานทั่วไป (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) เนื่องจาก ผู้ป่วยแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้เองการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้นจะมีการแบ่ง

การปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยออกเป็นเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก นอกจากนี้ การปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลนั้น จะต้องอาศัยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดูแลผู้ป่วย ร่วมมือ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมกันให้ข้อมูลแก่กันและกัน ในการพูดคุยปรึกษาหารือทางการพยาบาล และกิจกรรมต่างๆในกระบวนการพยาบาลนั้นจะต้องมีการมอบหมายงาน การติดต่อประสานงาน และการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในทีมการพยาบาล กิจกรรมดังกล่าวพยาบาลจะต้องมีการไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานจึงจะทำให้มีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น และต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอันเป็นลักษณะงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและเกิดความสำเร็จของงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2526)

นอกจากนั้น จะเห็นได้ว่าเนื่องจากโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชได้รับพระราชทาน พระราโชบายจากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในการพัฒนาโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราช ข้อที่ 7 ที่ทรงกล่าวไว้ว่า “ในการดำเนินงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จำเป็นต้องสร้างสมรรถนะสัมพันธที่ดีต่อกันทุกระดับ ทุกรูปแบบ และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ โดยสื่อมวลชน และเครื่องประชาสัมพันธ์อื่นๆ” (มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, 2540) และนโยบายของปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี 2543 ที่เน้นการบริหารงานบุคคลโดยการสร้างบรรยากาศในการร่วมงานที่ดี ยึดความรัก ความสามัคคีของบุคลากรด้วย (วุฒิไกร มุ่งหมาย, 2543) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชได้มีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามัคคี และสัมพันธภาพระหว่างกันตามพระราโชบาย และนโยบายดังกล่าว โดยการจัดให้มีการประชุมของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ บางแห่งมีการกำหนดประชุม ทุก 1 เดือน บางแห่งอาจกำหนดทุก 2-3 เดือน ตามระยะเวลาดังกล่าวจะเป็นการกำหนดให้บุคลากร ได้มาพบกันพร้อมหน้า เป็นการให้โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยถ้วนหน้า นอกจากนี้ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจะมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ร่วมกันตามเทศกาลต่างๆ เช่น งานเทศกาลวันสงกรานต์ งานเทศกาลวันสิ้นปี และวันปีใหม่ งานเลี้ยงรับบุคลากรใหม่ และส่งบุคลากรเก่าที่เกษียณหรือโอนย้าย เป็นต้น การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นปัจจัยจากองค์การด้านการสร้างสายสัมพันธ์ในองค์การ ให้มีการพบปะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้เกิดการปรับตัวอย่างเหมาะสมเข้ากับบุคคลอื่น ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ให้ดียิ่งขึ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534, Sesse, 1978 อ้างใน ปิยรัตน์ นุชผ่องใส, 2530)

และเมื่อพิจารณาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการถูกควบคุมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด จึงสามารถอภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเป็นองค์การ

ที่มีขนาดเล็ก ประกอบด้วย โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง จำนวน 2 แห่ง ขนาด 60 เตียง จำนวน 8 แห่ง ขนาด 90 เตียง จำนวน 10 แห่ง และขนาด 120 เตียง จำนวน 1 แห่ง ซึ่งเป็นปัจจัยจากองค์การด้านขนาดขององค์การที่มีส่วนทำให้โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในกลุ่มงานและในองค์การอยู่เสมอ มีความใกล้ชิดของบุคลากร ช่องว่างระหว่างบุคคลน้อย ทำให้มีการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลมีมากขึ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534) และจากการที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นไปได้นั้น จึงเป็นโอกาสที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคลและระหว่างบุคคลกับกลุ่มบุคคลในกลุ่มงาน เป็นไปอย่างทั่วถึง ในลักษณะโดยตรงตัวต่อตัว และเป็นโอกาสให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปในระบบเปิดได้ง่าย

ลักษณะการทำงานของพยาบาล ต้องอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันอาศัยการประสานงาน ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสารกันอย่างประสานกลมกลืนต่อเนื่อง นั่นคือ พยาบาลมักมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (สมจิต หนูเจริญกุล, 2534) ลักษณะงานเช่นนี้ การปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะต้องอาศัยความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือประคับประคองกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ลักษณะดังกล่าวจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างกัน เป็นทัศนคติที่ดีระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อกลุ่ม เป็นส่วนสำคัญมากในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงานตามมา (ชูชัย สมितिไกร และ สมชาย เดียวสกุล, 2530, สายชล กองอ่อน, 2537)

นอกจากนั้น ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 43.47) และส่วนใหญ่เป็นผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 97.63) ส่วนที่เหลือมีการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 2.37) (ตารางที่ 3) จากคำกล่าวของ กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงและมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่มีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่าและมีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า อีกทั้งบุคคลดังกล่าวจะมีลักษณะมีโลกทัศน์กว้าง มีการควบคุมอารมณ์ และอารมณ์มั่นคงมากกว่า จึงทำให้เกิดการปรับตัวและมีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่า ซึ่งทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสม อันได้แก่ การเปิดเผยความรู้สึก การมีความรู้สึกร่วม การยอมรับและเคารพผู้อื่น การเปิดโอกาสหรือเปิดตัวให้กับผู้อื่นจะนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้ดีด้วย (ชูชัย สมितिไกร และ สมชาย เดียวสกุล, 2530, Carkhuff & Berenson, 1977)

และนอกจากนั้นยังพบว่า โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเป็นองค์การที่มีการให้งบประมาณในการสนับสนุนพิเศษนอกเหนือจากงบประมาณปกติที่ได้รับจากกระทรวงสาธารณสุข

ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และมีการสนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการของบุคลากร สนับสนุนความก้าวหน้าในงานและวิชาการ เช่น สนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสบายแก่บุคลากรในโรงพยาบาล การส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้มีการอบรมวิชาการ สนับสนุนรางวัลแก่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชและบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปีทุกปี (มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, 2542) ซึ่งเป็นการจัดให้เพื่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคลากร หากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเพียงพอแล้ว บุคลากรจะมีความสุข มีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจ มีสภาพจิตใจที่ดี จะทำให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่น เป็นปัจจัยจากบุคคลที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541, Maslow, 1961)

ถึงแม้จะพบว่าเศรษฐกิจปัจจุบันจะมีสภาพถดถอย ซึ่ง เพิ่มสุข สังขมงคล (2527) กล่าวว่า สถานการณ์ดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานโดยที่มุ่งตัวเองมากกว่าที่จะมุ่งเน้นกลุ่ม จึงอาจทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นมองข้ามที่จะเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แต่กลับพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และในรายด้านอยู่ในระดับสูงและปานกลาง ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับปานกลางนั้นเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วพบว่าคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลางนั้นมีค่าคะแนนเกือบถึงระดับสูง อาจเกิดเนื่องมาจากการที่ในระยะนี้เป็นระยะของการพัฒนาระบบคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช เพื่อการรับรองและรักษาระดับคุณภาพบริการตามมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่บุคลากรในองค์การทุกคน ทุกหน่วยงาน จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ และทำให้บุคลากรมีโอกาสนิปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้มากขึ้น เป็นการสร้างระบบงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอันมีส่วนส่งเสริมให้มีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้ (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534)

จากการที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาทและขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างราบรื่น การปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น นอกจากจะมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว พยาบาลยังมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานอีกด้วย แต่จะไม่มีมีการควบคุมโดยไปก้าวก่ายในหน้าที่ความรับผิดชอบของกันและกัน บุคลากรจะไม่มีมีการตำหนิกันและกันแต่จะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานของกันและกันอยู่เสมอ และยังพบว่าบุคลากรมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ในหน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรม จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรพยาบาลมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ดีต่อกัน

2. ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการมีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างสูงในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ และด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพสืบต่อไป อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกันทั้งหมด ($\bar{X} = 3.89, 3.82, 3.76$, $SD = .70, .68, .76$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 5)

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนั้นเป็นองค์การที่จัดสร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงการเทิดทูน ความจงรักภักดีของพสกนิกรชาวไทยที่มีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารได้ทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินวางศิลาฤกษ์ และทรงเปิดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทุกแห่ง หลังจากนั้นยังทรงเสด็จพระราชดำเนินทรงตรวจเยี่ยมความก้าวหน้าของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชต่างๆ ทั่วประเทศด้วยพระองค์เอง อีกทั้งทรงพระกรุณาพระราชทานพระราโชบายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชไว้ด้วย (มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, 2541) บุคลากรจึงมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์การเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การขึ้นมาได้ (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537, นภาพิณ โหมาศวิน, 2533, Bruchanan II, 1974)

นอกจากนั้นกระทรวงสาธารณสุขและมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชได้ร่วมกันพัฒนาโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมาโดยตลอด นับตั้งแต่โครงสร้างและภูมิสถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช เพิ่มขีดความสามารถให้บริการและคุณภาพบริการ โดยแต่ละแห่งจะมีโครงการเพื่อพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ เพื่อการปฏิบัติงานสนองพระราโชบายและพันธกิจที่สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารที่ทรงพระราชทานไว้ อีกทั้งการที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมีบทบาทที่พิเศษกว่าโรงพยาบาลชุมชนทั่วไป (มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, 2540) จึงมีการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพิเศษจากมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช มูลนิธิฯ สาขา และงบประมาณพิเศษเพิ่มขึ้นจากกระทรวงสาธารณสุขส่งผลให้โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมีความคล่องตัวด้านการบริหารจัดการจะส่งผลให้โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชก้าวไปสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหาร บริการ และด้านวิชาการต่อไป เหตุผลดังกล่าวจะยังทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ในองค์การ ซึ่งนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) และจารุณี วงศ์คำแน่น (2537) กล่าวว่าทัศนคติที่ดีของกลุ่มที่มีต่อองค์การเป็นสิ่งอันจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้

นอกจากนี้ การที่พยาบาลได้เล็งเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การคือ การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ โดยการช่วยเหลือสนับสนุนทุนการศึกษา ค่าน้ำวิจัย สนับสนุนรางวัลแก่โรงพยาบาลหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนาทางวิชาการ สนับสนุนวัสดุครุภัณฑ์ตามความต้องการของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั้ง 21 แห่ง จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช มีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี (มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, 2541) เป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลเห็นว่าโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเป็นองค์การที่สามารถพึ่งพาได้ และเป็นสิ่งที่อาจทำให้พยาบาลมองเห็นว่าเป็นผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การ ซึ่งการที่องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ (ดวงพร พรวิทยา, 2540, มณี ถาวรทวิวงศ์, 2536, Porter & Steers, 1973, Bruchanan II, 1974, Steers, 1977) และการที่บุคลากรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ (นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533 ดวงพร พรวิทยา, 2540, Grusky, 1966 cited in Hrebiniak & Alutto, 1972) ทั้งสองเป็นปัจจัยด้านประสพการณ์ที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติงานอันจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการที่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษอบรมนั้นเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างหนึ่ง (Expert power) แก่พยาบาลได้ ซึ่งการศึกษาของสุพิศ กิตติรัชดา(2538) ที่ทำการศึกษานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครพิงค์ จำนวน 123 คนนั้น พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ด้วย

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเป็นองค์การที่มีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ อันจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้การมองเห็นขอบเขตของงานที่ตนเองปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ซึ่งความชัดเจนในการปฏิบัติงานนี้เป็นปัจจัยหนึ่งด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องของงานและบทบาทที่ส่งเสริมการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามมาในที่สุด (Steers, & Porter, 1983) ดังหลักพันธกิจที่สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ได้ทรงพระราชทานไว้ว่า “ทุกคนที่ทำงานให้แก่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จะต้องไม่ลืมว่าโรงพยาบาลนี้เกิดจากความมุ่งปรารถนาอันแรงกล้าของคนไทยทั่วราชอาณาจักร ที่ต้องการจะเห็นผู้ที่อยู่อาศัยในท้องถิ่นทุรกันดารทุกหนทุกแห่งได้รับความเอาใจใส่รักษาพยาบาลเป็นอย่างดีให้ปลอดภัยจากความเจ็บไข้โดยทั่วถึงเสมอหน้ากัน” (กรมมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ฯ, มิถุนายน, 2529 อ้างใน มูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช, 2540)

นอกจากนั้น การที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมีการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติถวายเป็นพระราชกุศลในวันคล้ายวันพระราชสมภพของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารในวันที่ 28 กรกฎาคม เป็นประจำทุกปี เช่น การทำบุญตักบาตรถวายเป็นพระราชกุศล การให้บริการฟรีแก่ผู้รับบริการทั้งวัน การจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่พระราชทาน ทำให้เกิดความประทับใจแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทุกคนมีโอกาสมิฉะนั้นจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติงานที่ถวายเป็นพระราชกุศล และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ประกอบกับการที่พยาบาลรู้สึกว่าการพยาบาลนี้มีคุณค่าเนื่องจากเป็นงานที่ให้การบริการช่วยเหลือผู้ที่มีทุกข์จากความเจ็บป่วยเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์และสังคม (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537) จึงทำให้นุคลากรพยาบาลรู้สึกถึงคุณค่าของงานและมีทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การที่ทำให้โอกาสแก่ตนเองได้ปฏิบัติงานดังกล่าวและรู้สึกถึงตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ อันเป็นสาเหตุให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537, นภาพัณ โหมาศวิน, 2533, Bruchanan II, 1974)

โดยเฉพาะในระยะเวลาที่มีการพัฒนาให้ได้รับการรับรองคุณภาพการบริการตามมาตรฐานสากลนั้นเป็นช่วงที่มีการระดมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา เนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพขององค์การใดๆ ก็ตาม ไม่สามารถที่จะพัฒนาเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนทุกหน่วยงานทั่วทั้งองค์การ ทำให้นุคลากรได้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบคุณภาพการบริการดังกล่าว เมื่อได้รับการรับรองระบบคุณภาพตามมาตรฐานสากล บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนที่ทำให้้องค์การได้รับการพัฒนาและได้รับการรับรองด้วยเช่นกัน เป็นการรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งเสริมการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (ดวงพร พรวิทยา, 2540, มณี ถาวรวิรัช, 2536, Bruchanan II, 1974, Sheldon, 1971, Zahra, 1985 cited in Acom et. Al, 1997)

นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 43.47) (ตารางที่ 4) ซึ่งการที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะได้รับการไว้วางใจให้ได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างอิสระ ตลอดจนได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า และการที่บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การระยะหนึ่งมาแล้วจะมีความคุ้นเคยต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ มีความต้องการออกไปจากองค์การไปทำงานกับองค์การอื่นน้อยลง และมักพบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นมีอายุมากขึ้น มักไม่ต้องการปรับตัวในองค์การใหม่ จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไปและ

มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า (มณี ถาวรทวิวงษ์, 2536 Steers, 1977, Wilson & Laschinger, 1994) สอดคล้องกับการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539) ที่ศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 246 คน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมานานจะมีความยึดมั่นผูกพันสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ในทำนองเดียวกัน การศึกษาของวิลสันและลาสซิงเจอร์ (Wilson & Laschinger, 1994) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีการฝึกสอนแห่งหนึ่ง จำนวน 161 คน และ กรัสกี (Grusky, 1966 cited in Hrebiniak & Alutto, 1972) ที่พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะว่าระยะเวลาที่ผ่านมาทำให้พยาบาลได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ และทักษะของตนเองมากแล้ว และส่วนหนึ่งเป็นผู้อาวุโสที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งยังเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอยู่จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นๆ เมื่อจะย้ายไปยังองค์กรอื่นมักนึกถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากถือว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการลงทุนกับองค์กรนั้นแล้ว ดังที่ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า บุคลากรที่ได้ลงทุนแรงกาย แรงสติปัญญาไว้กับองค์กรใดแล้ว บุคคลนั้นจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาลงทุนไปกับองค์กรนั้นๆ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน ได้สะสมทุนไว้ในองค์กรมาก จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากมีความหวังว่าจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีโอกาสทางเลือกในงานอาจจะลดลงไปด้วย (Hrebiniak & Alutto, 1972, Sheldon, 1971)

กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่เป็นเพศหญิงเป็นจำนวน 243 จากจำนวนทั้งหมด 253 คน คิดเป็นร้อยละ 96.05 (ตารางที่ 2) ซึ่งจากการศึกษาของบอร์ดาและนอร์แมน (Borda & Norman, 1977 cited in Steers & Porter, 1983) ที่พบว่า เพศหญิงเป็นเพศที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวและครอบครัวจึงมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อครอบครัว เป็นปัจจัยลักษณะของบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงอีกประการหนึ่ง อีกทั้งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 54.15 (ตารางที่ 2) ซึ่งจากคำกล่าวของ แอนโทนี (Anthony, 1983) ที่ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า และต้องคำนึงถึงครอบครัว จึงทำให้บุคลากรไม่ค่อยเปลี่ยนงานและเป็นปัจจัยในลักษณะของบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด

แต่พบว่ามีแตกต่างจากการศึกษาของ สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่พบว่า สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเนื่องมาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครจะมีปฏิบัติงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กระตือรือร้น คำนึงเพื่อการอยู่รอดของบุคคลที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร อาจทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลดังกล่าวมีความรู้สึกเพียรพยายามและทุ่มเทกับงานเพื่อให้องค์กรและตัวเองอยู่รอด ทำให้พยาบาลในสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ก็อาจเป็นไปได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ผลการศึกษา พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($r = .48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 7) และพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ($r = .22-.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 7) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้านนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวม ($r = .39-.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 8) อีกทั้งยังพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้านนั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = .19-.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด (ตารางที่ 9-10) ยกเว้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสืบต่อไป ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ตารางที่ 11) โดยจากการศึกษา พบว่า ระดับของความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่จะเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับต่ำ

สามารถอภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ มีอิทธิพลให้เกิดทัศนคติที่ดีภายในกลุ่มสมาชิกร่วมงานในองค์กร บุคลากรจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นหนึ่งในปัจจัยด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ในองค์การที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในที่สุด (ดวงพร พรวิทยา, 2540, มณี ถาวรทวิวงษ์, 2536, Bruchanan II, 1974, Sheldon, 1971, Zahra, 1985 cited in Acorn, Ratner, & Craford, 1997) นอกจากนั้น การที่บุคลากรเกิดความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการที่บุคคลมองเห็นความก้าวหน้าของตนเองแล้ว จะรู้สึกว่าการสามารถตอบสนองความต้องการและรู้สึกว่าการเป็นที่พึงของตนเองได้ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (ดวงพร พรวิทยา, 2540, มณี ถาวรทวิวงษ์, 2536, Porter & Steers, 1973, Bruchanan II, 1974, Steers, 1977) หมายถึงว่าหากบุคลากรมีความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรและความรื่นรมย์สูงขึ้นแล้ว บุคลากรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูงขึ้นด้วย ส่วนการที่บุคลากรมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านการทำงานของกลุ่มที่เน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์การ จะมีการยอมรับเอาเป้าหมายขององค์การมาเป็นเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองด้วย ส่งผลให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (อนันตชัย คงจันทร์, 2529, Steers & Porter, 1983)

การที่บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด แสดงถึงลักษณะขององค์การและลักษณะของงานที่เปิด โอกาสให้พยาบาลสามารถวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานของกันและกันได้ ในทางที่สร้างสรรค์ ร่วมกันเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง เกิดทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในที่สุด (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537, นภาพิณ โหมาศวิน, 2533, Bruchanan II, 1974) หมายความว่าหากบุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการติดต่อสื่อสารระบบเปิดมากขึ้น ก็จะทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้พบว่า ความเป็นอิสระจากการคุกคามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีอิสระจากการคุกคามในการปฏิบัติงานนั้นจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สอด วรศอนันต์นันท์ (2538) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บทบาททางวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐที่สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยที่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ และอยู่ในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ หมายถึงว่าหากตัวแปรใดมีการเปลี่ยนแปลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในระดับที่ไม่เท่ากัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพียงสองตัวแปร ซึ่งอาจยังมีตัวแปรร่วมอื่นๆ ไม่เฉพาะตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การที่ไม่ได้ทำการศึกษารอบคลุมทั้งหมดในครั้งนี้ จึงทำให้ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชอยู่ในระดับปานกลาง และระดับต่ำ