

# บทวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

CORRELATION OF PERSONAL FACTORS, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES,  
TEAM WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES  
IN HRH PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN MEDICAL CENTER

ศิริรินทร์ทิพย์ บุญด้วยลาน\*\*

ปรียากมล ช่าน\*\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การ  
แพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ  
มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม คือ ปัจจัยส่วน  
บุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าโค-สแควร์ สัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 95.9 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 28.49 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี  
ร้อยละ 97.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 75.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 4.41 ปี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย และทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.60$  และ  $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.57$   
ตามลำดับ) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อ  
พิจารณารายด้าน พบว่าด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$ ,  $SD = 0.85$ ) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ  
สถานภาพสมรส แผนก/หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อ  
องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์  
ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช-  
กุมารี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การพัฒนาบุคคล และการช่วยเหลือ/  
ไว้วางใจกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ-  
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรในตัวแปร  
ตามร้อยละ 43.6 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรวางแผนพัฒนาและเตรียมผู้นำทางการ  
พยาบาล ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมสหสาขา มีการบริหารจัดการ  
ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรได้รับการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง  
กับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย/ การทำงานเป็นทีม/ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร/ พยาบาลวิชาชีพ

ผู้รับผิดชอบหลัก: อาจารย์ปรียากมล ช่าน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

\*\* หัวหน้างานผู้ป่วยนอกชั้น 1 ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

\*\*\* อาจารย์ประจำ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

### ABSTRACT

This cross – sectional analytical research design aims to study correlation of personal factors, transformational leadership of head nurses, teamwork and organizational commitment of professional nurses in HRH PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN MEDICAL CENTER. Populations in this study were 194 professional nurses. Data were collected by questionnaires: personal factors, transformational leadership of head nurses, teamwork and organizational commitment of professional nurses. Data analysis was accomplished by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square, Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression.

The results of this research find that most of participants were women average age of 28.49 years, graduated at bachelor's degree level (97.4%), single (75.8%) and period of working was average 4.41 years. The overall aspects of transformational leadership of head nurses, teamwork were at the high level. ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.60$  และ  $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.57$  respectively). The overall of organizational commitment of professional nurses was at the high level ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $SD = 0.54$ ) except the Continuance commitment was at the moderate level. ( $\bar{x} = 3.42$ ,  $SD = 0.85$ ). With statistically significant at 0.05 Personal factors: age, marriage status, department operations and work duration had no correlated with the organizational commitment of professional nurses. ( $p$ -value = .330, .516, .757 and .782 respectively) Transformational leadership of head nurses, teamwork there was the positive correlated with the organizational commitments of professional nurses in HRH PRINCESS MAHA CHAKRI SIRINDHORN MEDICAL CENTER with statistically significant at 0.01 ( $r = .33$ ,  $.63$  respectively). Significant variables that predicted organizational commitment were teamwork factors: Sound procedures, Individual development and Support and trust which contributed to 43.6 % of variance with statistically significant at 0.05.

Recommendations are made to the Nursing administrators should plan and prepare for leadership development in nursing, with transformational leadership. Develop teamwork with the interdisciplinary team. A management fee, fringe benefits. Should be based on the performance of the organization are appropriate and consistent with the economic and social status. In order to retain a commitment to the organization even more

**Keywords:** Prevalence/ personal factors/ Transformational leadership of head nurses/  
Teamwork, Commitment to the organization.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นโรงพยาบาลสังกัด มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นโรงเรียนแพทย์ที่เน้นด้านวิชาการ และความเป็นเลิศในด้านการรักษาพยาบาลเฉพาะทาง ดังนั้นความต้องการพยาบาลวิชาชีพจึงเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับพันธกิจดังกล่าว ในทางกลับกันยังคงมีพยาบาลวิชาชีพลาออก โอนย้าย ด้วยเหตุผลด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การบริหารจัดการ และการเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับวิชาชีพด้วย จากสถิติ ในปี 2550 - 2551 พบว่ามีพยาบาลลาออก ร้อยละ 9.48 และ 17.74 ตามลำดับ (ฝ่ายการพยาบาลศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม- ราชกุมารี, 2553) ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้พยาบาล ที่ยังอยู่เกิดความเหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง และส่งผลให้พยาบาล ลาออกจากองค์กรในที่สุด (Needleman, 2002 อ้างถึงในบุญเฉลา สุริยวรรณ, 2551) ดังนั้น การธำรง รักษาบุคลากรทางการพยาบาลที่ดีที่สุดคือการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับบุคลากร เพราะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดทั้งในแง่การ ลดค่าใช้จ่ายในการผลิตและลดภาระการทำงานของ สถานศึกษาพยาบาล และยังเป็นการรักษาพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพไว้ในระบบด้วย (ทัศนาศ บุญทองและคณะ, 2547) อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ (Luthans, 1995) คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor) เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (Non organization factor) ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่นๆ และ 3.ปัจจัยภายใน องค์กร (Organization factor) ได้แก่ ลักษณะงาน

ประสบการณ์การทำงาน การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ เป็นต้น

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับ องค์กรพยาบาลในยุคปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Robbins & Judge, 2007 อ้างถึงใน จารุณี อภิภูมามณี, 2550) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงเป็นบุคลิกลักษณะ ความสามารถของผู้นำที่ สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ ต่างๆ ชักนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรดีขึ้น หรือ ทำเพื่อองค์กรมากขึ้น (Bass & Avolio, 1994)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การทำงานเป็น ทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ผู้บริหารการ พยาบาลและพยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ (Kuhar et al., 2004 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร, 2550) การทำงานเป็นทีมยังทำให้เกิดการสร้างพลังร่วม ความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมกัน การทุ่มเทความคิด และสติปัญญา การใช้ความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมในการแก้ปัญหา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาศักยภาพของตน และตอบสนองต่อความ ต้องการทางสังคม ซึ่งคือการยอมรับกันและกัน อีก ทั้งก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการ ทำงาน ทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความยึดมั่นผูกพันภายในทีม และภายในองค์กร เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นของศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จึงสนใจ

ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการนำไปพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

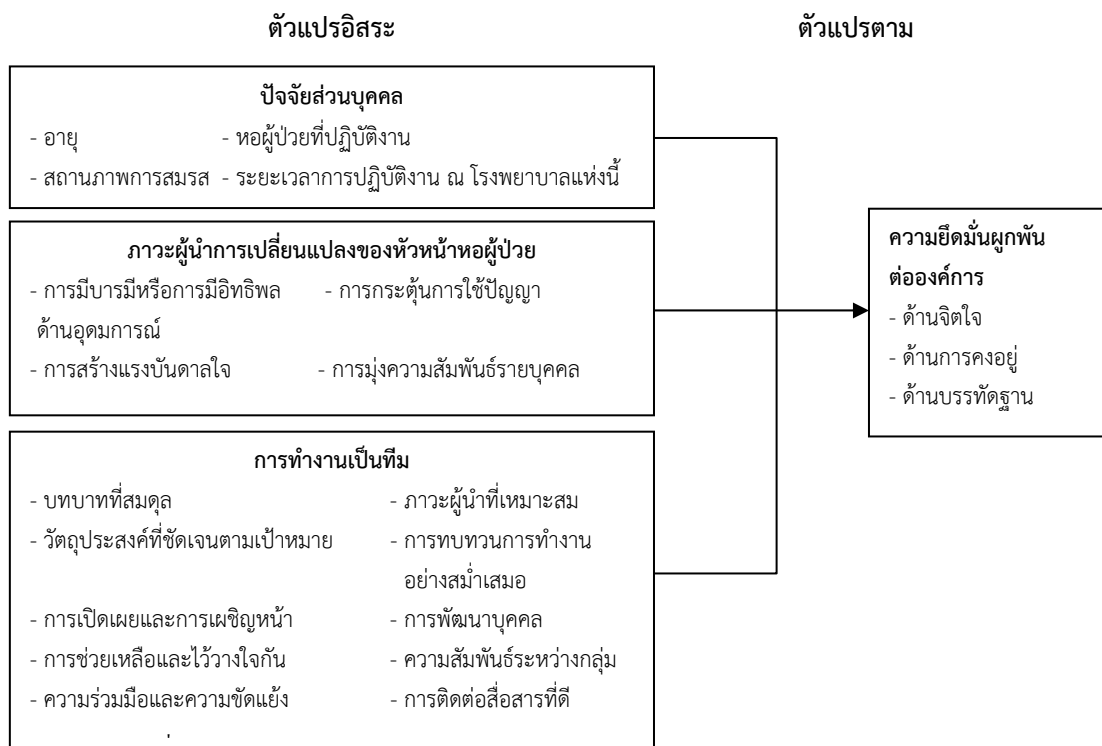
1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross – sectional analytical research)

### ประชากร

เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 194 คน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ 1 ปีขึ้นไป (งานทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เดือนมิถุนายน 2555)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน เวิร์กโหลด และจำนวนชั่วโมงการทำงานพยาบาลต่อสัปดาห์ เป็นแบบเติมข้อความ และคำถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบให้เลือกตอบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามของกรีติ รุ่งแจ้ง (2543) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ จำนวน 39 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามของพิสมัย แจ้งสุทธิวิวัฒน์ (2549) ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ จำนวน 41 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ จำนวน 16 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยการทำความตรงตามเนื้อหา การวัด ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านและอาจารย์ที่ปรึกษา การวิเคราะห์ ค่าความเที่ยงโดยนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 ราย จากโรงพยาบาลธรรมศาสตร์-เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์ความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

### การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้การคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยค่าไค-สแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับการอนุมัติจากการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสำหรับแต่ละหอผู้ป่วยไปให้ผู้ประสานงานวิจัยฝ่ายการพยาบาลเพื่อส่งมอบให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 194 ชุด โดยใช้เวลาทั้งหมด 3 สัปดาห์ เมื่อตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูล ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถาม

กลับคืนและมีความสมบูรณ์ของข้อมูล จำนวน 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมจาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (หนังสือรับรองเลขที่ SWUEC/EX35/2555) เพื่อขอ อนุญาตในการทำวิจัยและเก็บข้อมูล

#### ผลการศึกษา

**ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่าพยาบาลวิชาชีพพระดับ ปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม ราชกุมารีตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี อายุตั้งแต่ 22 - 49 ปี อายุเฉลี่ย 28.49 ปี ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็น ร้อยละ 97.4 มีสถานภาพโสดคิดเป็น ร้อยละ 75.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ เฉลี่ย 4.41 ปี โดยปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรมมาก ที่สุด ร้อยละ 24.2 มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นเวร ผลัด (เช้า/บ่าย/ดึก) ร้อยละ 88.7 และมีจำนวน ชั่วโมงการปฏิบัติงานพยาบาลมากกว่า 40 ชั่วโมง/ สัปดาห์คิดเป็นร้อยละ 82

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย** พบว่าพยาบาลวิชาชีพศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีร้อยละ 59.8 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงโดยมี ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมี บารมีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์มีคะแนน เฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.28$ ,  $SD = 0.64$ ) โดยส่วนใหญ่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ

รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีต้องการแรง บันดาลใจที่ทำให้อยากทุ่มเทความพยายามเป็น พิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้า คาตหวังไว้ ( $\bar{x} = 4.00$ ,  $SD = 0.78$ )

**การทำงานเป็นทีม** พยาบาลวิชาชีพศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม ราชกุมารีร้อยละ 66.5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดย ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องตามเป้า- หมายมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.08$ ,  $SD = 0.70$ ) และ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนา บุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและด้านการ ติดต่อสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 4.02$  เท่ากัน,  $SD = 0.72$ ,  $0.68$ ,  $0.64$  และ  $0.68$  ตามลำดับ)

**ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ** พยาบาลวิชาชีพศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีร้อยละ 68.6 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีความเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ใน ระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$ ,  $SD = 0.85$ ) ส่วนด้าน อื่นๆ อยู่ในระดับสูง (ตาราง 1)

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การ ทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี** พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มี ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.01 โดยด้านการมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การทำงานเป็นทีมโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยด้านบทบาทที่สมดุล และด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามเป้าหมายมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01(ตาราง 2)

**การศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ** จากการศึกษาวิเคราะห์หัตถถอดยพหุแบบขั้นตอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าตัวแปร การทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านการพัฒนาบุคคล และการทำงานเป็นทีมด้านการช่วยเหลือ/ไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ

พยาบาลวิชาชีพ และใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ร้อยละ 43.6 ( $R^2 = .436$ ) (ตาราง 3) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ} &= 1.353 + .206 \\ &(\text{การทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติงานที่คล่องตัว}) \\ &+ .226 (\text{การทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาบุคคล}) + \\ &.164 (\text{การทำงานเป็นทีมด้านการช่วยเหลือ/ไว้วางใจกัน}) + e \end{aligned}$$

#### สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ} &= .254 (\text{การทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติงานที่คล่องตัว}) + .287 \\ &(\text{การทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาบุคคล}) + .216 \\ &(\text{การทำงานเป็นทีมด้านการช่วยเหลือ/ไว้วางใจกัน}) \\ &+ e \end{aligned}$$

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยรวมและรายด้าน (n = 194)

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย</b>	<b>4.15</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>
การมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์	4.28	0.64	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.12	0.75	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.16	0.70	สูง
การมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์	4.28	0.64	สูง
<b>การทำงานเป็นทีม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.57</b>	<b>สูง</b>
บทบาทที่สมดุล	4.15	0.63	สูง
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามเป้าหมาย	4.20	0.65	สูง
การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	4.16	0.64	สูง
การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน	4.14	0.71	สูง

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยรวมและรายด้าน (n= 194)

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.14	0.66	สูง
การปฏิบัติงานที่คล่องตัว	4.09	0.66	สูง
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.02	0.72	สูง
การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.66	สูง
การพัฒนาบุคคล	4.02	0.68	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.02	0.64	สูง
การติดต่อสื่อสารที่ดี	4.02	0.68	สูง
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ</b>	<b>3.81</b>	<b>0.54</b>	<b>สูง</b>
ด้านจิตใจ	4.07	0.62	สูง
ด้านการคงอยู่	3.42	0.85	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	4.04	0.58	สูง

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
อายุ	-.07	.330	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้	-.02	.782	-
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย</b>	<b>.33**</b>	<b>.000</b>	<b>ต่ำ</b>
การมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์	.25**	.000	ต่ำมาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	.29**	.000	ต่ำ
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.30**	.000	ต่ำ
การมีบาร์มีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์	.33**	.000	ต่ำ
<b>การทำงานเป็นทีม</b>	<b>.63**</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
บทบาทที่สมดุล	.48**	.000	ต่ำ
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามเป้าหมาย	.48**	.000	ต่ำ



**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	.58**	<.00	ปานกลาง
การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน	.57**	<.00	ปานกลาง
ความร่วมมือและความขัดแย้ง	.56**	<.00	ปานกลาง
การปฏิบัติงานที่คล่องตัว	.60**	<.00	ปานกลาง
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	.52**	<.00	ปานกลาง
การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	.53**	<.00	ปานกลาง
การพัฒนาบุคคล	.56**	<.00	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	.53**	<.00	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารที่ดี	.53**	<.00	ปานกลาง

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p-value
การทำงานเป็นทีมด้านการปฏิบัติงานที่คล่องตัว	.206	.079	.254	2.608	.010
การทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาบุคคล	.226	.064	.287	3.560	< .00
การทำงานเป็นทีมด้านการช่วยเหลือ/ไว้วางใจกัน	.164	.068	.216	2.417	.017

ค่าคงที่ = 1.353 SE= .207 R= .660 R<sup>2</sup> = .436 adjust R<sup>2</sup> = .424 F= 36.551  
p-value < .000

### อภิปรายผลการวิจัย

**1. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาล

วิชาชีพมีความรู้สึก มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ภายใต้ชื่อศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่สร้างขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องในวโรกาสที่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีมีพระชนมายุครบ 3 รอบ ทำให้

พยาบาลวิชาชีพเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้องค์การ (ณัฐพร ยศนรินทร์กุล, 2554) ยอมรับค่านิยมในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Stringer (2002) ที่ว่าหากบุคคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และพบว่าเมื่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ความจงรักภักดีต่อองค์กรก็จะอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะความขาดแคลนของวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีโอกาสในการเลือกงานและองค์กรมากขึ้น สามารถเลือกงานและเลือกองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของตนเองได้มากขึ้นทั้งในด้านของค่าตอบแทนและด้านความมั่นคงในงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมาก จึงต้องพัฒนาตนเอง แสวงศึกษากายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผลักดัน จูงใจและตั้งเป้าหมายของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะสัมพันธ์ภาพที่ดีในทีม มีความเข้าใจและช่วยเหลือกัน รวมทั้งความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรร่วมกัน พยาบาลวิชาชีพก็จะรู้สึกอยากทำงานกับทีม อยากเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ดังนั้นแม้ว่าการทำงานจะมีอุปสรรคมากมายเพียงใด ถ้าพยาบาลวิชาชีพประเมินแล้วว่า มีเพื่อนร่วมงานดี มีการทำงานเป็นทีมสูง ก็จะรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน ไม่อยากเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าจะพบกับกัลยาณมิตรในที่ทำงานใหม่ พยาบาลวิชาชีพจะใช้เวลาอดทน ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ในที่สุด (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542) ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพโดยส่วนใหญ่ยังน้อยและมีสถานภาพโสด ทั้งยังเพิ่งเริ่มทำงานในองค์กรแห่งนี้ได้ไม่นานโดยเฉลี่ย คือ 4.41 ปี อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพอายุน้อย และสถานภาพโสด เพิ่งจบการศึกษาและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้ประสบการณ์และทักษะในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในงาน และองค์กรจึงยังไม่มากพอ ที่จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีโอกาสของการเลือกงานมากขึ้น สามารถโอนย้าย เปลี่ยนงานหรือลาออกได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุมากและมีครอบครัวแล้ว และยังคงตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้โดยไม่ต้องกังวล ไม่มีพันธะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวหรือคู่สมรส จึงพบว่าอายุ สถานภาพสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ไม่มีความสัมพันธ์

กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้อง กับ ผลการวิจัยของปนัดดา จันทวีศิริรัตน์ (2549) ที่พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนาฏยา อ่วมผึ้ง (2544) และจूरีย์ อูสาหะ (2542) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล หัวหน้าผู้ป่วยจึงมีบทบาท สำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อมุ่งสู่ โรงพยาบาลคุณภาพ จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย พยายามปรับปรุงตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ยกย่องและผลักดันให้ พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถที่ สูงขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจและเห็น สำคัญของงาน แสดงถึงความจงรักภักดี และยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็น ผู้บริหารระดับต้นปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรง กับพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา จำเป็นต้องทำหน้าที่ เป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) ดังนั้นหัวหน้า หอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความสามารถทางการบริหาร และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการ วิเคราะห์ทอิกมานของ เมเยอร์และคณะ (Meyer et al., 2002 อ้างถึงในชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และบรรทัดฐาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

การทำงานเป็นทีมโดยรวม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรระดับ ต่างๆ เพื่อให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้อย่าง ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เมื่อพยาบาล วิชาชีพ ทุกคนในทีมให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติ งานร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างตรงไป ตรงมา ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการทำงานเป็น ทีมยังเป็นปัจจัยที่บ่งชี้คุณภาพของทีมการพยาบาล (ราตรี วงษ์ดิษฐ์, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของ ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) พบว่าการทำงาน เป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นในการปฏิบัติงานใน หอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม หัวหน้าหอ ผู้ป่วยจึงควรดูแลสนับสนุนส่งเสริมพยาบาลประจำ การให้มีการทำงานเป็นทีมได้อย่างสูงสุด เพื่อให้การ ทำงานต่างๆ เกิดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ และยังเป็น การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรต่อไป

**3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม ราชกุมารี พบว่าเป็นปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้าน การปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านการพัฒนาบุคคล และ การทำงานเป็นทีมด้านการช่วยเหลือ/ไว้วางใจกัน โดยร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 43.6 อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการร่วมมือ ร่วมใจกันมี**

การทำงานที่ประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน เมื่อทุกคนในทีมมีความปรารถนาดีต่อกัน จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม มีความเป็นมิตร ทำให้การทำงานราบรื่น พยาบาลวิชาชีพมีความสุขที่จะปฏิบัติงานร่วมกันส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป แต่ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างทีมไม่ดี ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่อยากทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ส่งผลให้มีความคิดที่โอนย้าย ลาออก หรือไม่อยากอยู่ในองค์กรต่อไป (สันติ ทรัพย์บุญ, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาของชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่กล่าวว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นเสน่ห์ของวิชาชีพอย่างหนึ่ง พยาบาลวิชาชีพหลายคนสามารถใช้ความรู้สึที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้น นั่นอาจหมายถึงการที่เพื่อนร่วมงานดีก็เท่ากับว่ามีทีมงานที่ดี พยาบาลจะรู้สึกผูกพัน ไม่อยากเปลี่ยน หรือย้ายงาน ทำให้รู้สึกอยากทำงาน อยากอยู่ในองค์กรต่อไปจนเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ควรมีการบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรได้รับการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ผลการวิจัยนี้พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปขยายผล และหาวิธีส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนอาชีพเนื่องจากการขาดแคลนพยาบาลยังคงเป็นปัญหาระดับชาติ โดยปัจจัยที่ควรคำนึงถึงได้แก่ ภาระงาน ความเหนื่อยหน่าย ความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

2. ควรมีการศึกษาติดตามเฉพาะกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 22 – 30 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากบุคคลในกลุ่มดังกล่าวมีอายุน้อย มุ่งอนาคตระดับสูง ซึ่งอาจสามารถหาปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลกลุ่มนี้อยู่ในองค์กรได้ยาวนาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- กีรติ รุ่งแจ้ง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหิดล.

- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคคลากรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จาร์ณี อิกฐารมณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผล ของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล- ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จूरีย์ อูสาหะ. (2542). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัด กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชา การบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542. *รูปแบบการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ปริญญาโทบริหารวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจ ในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลป- ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล.(2554).*ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยากาศ องค์การกับสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก. วารสารพยาบาล สาธารณสุข, 25(1), 98-114.*
- ทัศนากัญญาทองและคณะ. (2547). *ความต้องการ กำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบ บริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549 – 2558. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จุดทอง จำกัด.*
- นาฏยา อ่วมผึ้ง. (2544). *ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- บุญใจ ศรีสถิตยน์ราฎ. (2550). *ภาวะผู้นำและกล ยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษ ที่ 21.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- บุญเฉลลา สุริยวรรณ. (2551). *Safe staffing saves lives. เชียงใหม่. โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.*
- ปนัดดา จันทวิศิริรัตน์. (2549). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ใน สังกัดกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา- บัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*

- ฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ  
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2552).  
สรุปผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล  
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ  
สยามบรมราชกุมารี ประจำปี 2552.
- พิสมัย แจ่งสุทธีรวรวัฒน์. (2549). *ความสัมพันธ์  
ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
พฤติกรรมและการแสดงออกที่เหมาะสม กับ  
การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล-  
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พาริตดา อิบรอฮิม. (2542). *สาระการบริหารการ  
พยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพมหานคร:  
สามเจริญพาณิชย์.*
- รัมภาพรรณ ประมวลทรัพย์. (2548). *ความสัมพันธ์  
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจ  
หัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ราตรี วงษ์ดิษฐ์.(2551).*สมรรถนะการบริหารงาน  
คุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
บุคลิกภาพของทีมนักประสิทธิผลของทีมนัก  
พยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป.วารสารพยาบาล  
สาธารณสุข, 22(1), 81-95.*
- รายชื่อพนักงานศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ  
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี  
ประจำเดือนมิถุนายน 2555.งาน ทรัพยากร  
มนุษย์ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ
- รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. ค้น  
เมื่อ 18 กรกฎาคม 2555, จาก [http://  
medicine.swu.ac.th/msmcold/msmc/  
ลดทิวาลัย](http://medicine.swu.ac.th/msmcold/msmc/ลดทิวาลัย) ราชชนบริบาล. (2544). *ความสัมพันธ์  
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและ  
ปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพัน  
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม.วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.*
- สันติ กริณโยไพบูลย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย  
สนับสนุนใน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชา  
การบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุข  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving  
Organization Effectiveness through  
transformation leadership*. London:  
Sage.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7<sup>th</sup>  
ed. New York: McGraw-Hill. Stringer, R.  
(2002). *Leadership and organization  
climate*. New Jersey: McGraw-Hill.