

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ

โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 271 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบมีขั้นตอนตามสัดส่วนจากประชากรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 841 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 5 ตอน โดยที่ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดการจัดการความขัดแย้งของ Robbins (1998) ประกอบด้วย การกระตุ้นความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีข้อคำถามทั้งสิ้น 41 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบรางวัล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gibbons และคณะ (1997) ประกอบด้วย รางวัลจากภายใน และรางวัลจากภายนอก จำนวน 29 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของโครงการวิจัยนานาชาติ (GLOBE, 1999 อ้างถึงใน ภาณีนุช ผุสดีโสภณ, 2543) ประกอบด้วย วัฒนธรรม 7 ลักษณะ คือ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกชน ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม และลักษณะเน้นอนาคต มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้วิจัยประยุกต์และปรับปรุงจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer (1990) ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดย

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541) จำนวน 22 ข้อ ซึ่งการประเมินในตอนที่ 2-5 นี้ เป็นลักษณะการประมาณค่า 5 ระดับ

ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่อง โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละตอนดังนี้ การจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล วัฒนธรรมองค์การ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.87, 0.81, 0.83 และ 0.75 ตามลำดับ และเมื่อนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.87, 0.78, 0.82, 0.82 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง และรับคืนด้วยตนเองจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทั้ง 5 โรงพยาบาล โดยจำนวนแบบสอบถามที่นำไปทั้งสิ้น 271 ฉบับ ได้รับคืน 267 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.5 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS/FW) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางแต่ค่อนข้างต่ำ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้งการกระตุ้นความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบรางวัลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระบบรางวัลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ทั้งรางวัลจากภายในและรางวัลจากภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .05$ ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ และระบบรางวัล โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 33.1 ($R^2 = .331$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = +.349Z_{\text{FUTURE}} + .332Z_{\text{REWARD}} + 9.000E-02Z_{\text{INDIVI}} \\ + 9.847E-02Z_{\text{UNCERT}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตติมา สุวรรณประทีป (2543) และน้องนุช ภูมิสนธ์(2539) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลภา สุวาน์กาญจน์(2540) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ฝ่ายบริการพยาบาล) โรงพยาบาลศรีนครินทร์ แล้วพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน จึงจะเห็นได้ว่าพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรในระดับปานกลางที่คล้ายคลึงกันไม่ว่าพยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานในองค์กรลักษณะใดทั้งที่สังกัดของรัฐบาล สังกัดเอกชน และสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานและปริมาณงานของพยาบาลวิชาชีพในทุกสังกัดไม่ได้มีความแตกต่างกันและอาจมีมากเกินกำลังความสามารถ รวมทั้งปัจจุบันโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีการแข่งขันเพื่อให้โรงพยาบาลของตนเองได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งในการได้มาซึ่งการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลนี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีความตื่นตัวเพื่อแข่งขันกับผู้อื่น มีภาระงานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นจากเดิม เพื่อให้โรงพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งการให้บริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จนผู้ป่วยและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจอย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่หนัก แต่วิชาชีพพยาบาลยังถือเป็นวิชาชีพหนึ่ง ที่สร้างความมั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพนี้ เนื่องจากความต้องการการพยาบาลในองค์กรสุขภาพทุกสังกัดยังมีสูงอยู่ พยาบาลจึงมั่นใจได้ว่าตนจะไม่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้างงานเหมือนอาชีพอื่นๆ สิ่งนี้อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพในสังกัดมูลนิธิยังคงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลางเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ

เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.84 (SD = 0.70) ซึ่งความผูกพันด้านจิตใจนี้เป็นอารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

ทั้งนี้เนื่องจากว่า โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ให้ บริการโดยไม่แสวงกำไร แต่ในการให้บริการเน้นถึงความมีมนุษยธรรม สภาพความเป็นอยู่และ วัฒนธรรมองค์การที่อยู่และปกครองกันแบบครอบครัว มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็น น้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าใน การทำงานนั้นจะได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ก็ตาม จึงแสดงออกในด้าน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้าน บรรทัดฐานและการคงอยู่กับองค์การในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องมาจากความยึดมั่นผูกพันทั้ง สองด้านนี้ถูกแสดงออกในรูปความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ รวมทั้ง ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การแลกเปลี่ยนกับ การทำงานของพนักงาน ซึ่งแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน กำกับมูล นิธิ จะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าโรงพยาบาลสังกัดของรัฐบาล แต่เมื่อเปรียบเทียบกับโรง พยาบาลเอกชนอื่นๆ จะพบว่ายังได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า สิ่งนี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเท่าที่ควร และค่าตอบแทนที่ยังไม่ เหมาะสมนี้ อาจเชื่อมโยงให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกว่าไม่จำเป็นที่จะต้องมีความจงรักภักดี และการอุทิศตนให้กับองค์การอย่างเต็มที่ก็ได้ จากผลการวิจัยนี้ พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูก พันด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับต่ำ ซึ่งหากผู้บริหารมีการพิจารณา และปรับปรุงเกี่ยวกับค่า จ้างค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม อาจทำให้พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพิ่มขึ้นจากที่พบในผลการวิจัยนี้ได้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงการจัดการความขัดแย้งโดยรวมหัวหน้าหอ ผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพ ($r=.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า การจัดการความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ในหน่วยงานที่มีความขัดแย้งต่ำหรือไม่เกิดขึ้นเลย บุคลากรก็จะขาดความกระตือรือร้น เชื่อใจ ไม่ สนใจปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเอง ทำให้คุณภาพการบริการต่ำลง หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการ จัดการความขัดแย้งด้วยการกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง อาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ในระดับที่

เหมาะสม และส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ และเมื่อใช้การแก้ปัญหาความขัดแย้งในกรณีที่ต้องจัดการเกิดความขัดแย้งขึ้น โดยที่หากหัวหน้าหรือผู้ปวยสามารถเลือกแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความร่วมมือและสนับสนุนในการสร้างสรรค์ และส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรขึ้นได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการวิจัยที่พบในเรื่องนี้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากพบว่าในขณะที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ bahwa หัวหน้าหรือผู้ปวยมีการจัดการความขัดแย้งได้ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางเช่นกัน

จากการวิจัยนี้ สามารถช่วยให้หัวหน้าหรือผู้ปวย วิจัยวิจัยได้ว่าความขัดแย้ง เป็นสิ่งที่สามารถจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ หากได้รับการจัดการอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในการเลือกใช้วิธีการในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์นั้นจะต้องมีการพัฒนา ปลูกฝังเกี่ยวกับแนวคิดความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์แก่ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้มีการจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบรางวัลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่า การได้รับการตอบแทนในรูประบบรางวัลของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ระบบรางวัลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากว่าระบบการให้รางวัลเป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร และระบบรางวัลนี้จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) เพราะรางวัลจะมีผลโดยตรงต่อความสมดุลย์ระหว่างความคาดหวังของคนกับผลงานที่ทำออกมา ซึ่งหากมีการให้รางวัลที่เหมาะสมก็จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่ดีๆ นอกจากนี้ยังจะเป็นการเสริมขวัญกำลังใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะความสามารถในงานให้สูงยิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์กรให้รางวัลแก่บุคลากรเนื่องจากต้องการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) สำหรับบุคลากรที่ได้รับการได้รับรางวัลถือเป็นการแลกเปลี่ยนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพวกเขาเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการได้รับรางวัลสามารถทำให้บุคลากรได้ ผลจากการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เนื่องจากพบว่าในขณะที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการ

ตอบแทนในรูปของรางวัลในระดับปานกลางก็มีการรับรู้ว่าคุณมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าหากพยาบาลวิชาชีพได้รับรางวัลในระดับที่สูงพอควร ก็อาจจะมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับที่สูงด้วยเช่นกัน

ผลจากการวิจัยนี้ สามารถช่วยให้ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการให้รางวัลเพื่อตอบแทนการทำงานของบุคลากร มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร หรือเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเน้นอนาคต ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .49, .40, .36, .33, .31$ และ $.30$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ส่วนลักษณะความเป็นปัจเจกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .14$) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากว่า ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางนั้นมีการรับรู้ถึงการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่มุ่งเน้นอนาคต เพื่อความสำเร็จในอนาคต มีความยุติธรรม มีเมตตาากรุณา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้อื่น มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือการทำงานที่ลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด เป็นต้น ซึ่งลักษณะต่างๆ เหล่านี้เป็นารรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นลักษณะที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ จากการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมของคนในองค์กร ซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กร ที่จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมองค์กร ดังนั้น หน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์กร คือ ต้องแสดงอิทธิพลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุภารกิจ (Mission) ขององค์กร ทั้งนี้เพราะการทำงานให้บรรลุภารกิจย่อมต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงานในองค์กร (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2540) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะทำหน้าที่พัฒนาความรู้สึกของพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กร เสียสละให้กับองค์กร

จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญมาก เป็นสิ่งที่รวมสมาชิกไว้ด้วยกันและทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นในองค์การ และทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การโดยสามารถทำให้สมาชิกรับรู้และยึดถือปฏิบัติร่วมกันและกำหนดบทบาทขององค์การให้ต่างจากองค์การอื่นและช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก กระตุ้นให้เกิดการยอมรับและผูกพันในองค์การ ฉะนั้นเพื่อให้สมาชิกในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น ควรมีการทบทวน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การอยู่อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ใช้เทคนิค Stepwise มีข้อค้นพบ คือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเน้นอนาคต ระบบรางวัล วัฒนธรรมองค์การลักษณะความเป็นปัจเจกชน และ วัฒนธรรมองค์การลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = .320 มีทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า การพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 4 ตัว ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคต (Beta = .349) รองลงมา คือ ระบบรางวัล (Beta = .320) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภานินุช ผุสดีโสภณ (2543)

จากข้อค้นพบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 23.5 (R^2 change = .235) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .001 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .485) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้หรือประพฤติ ปฏิบัติโดยยึดวัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตเป็นแนวทางในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความเป็นไปได้สูงถึงร้อยละ 23.5 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตนี้เป็นการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดมองอนาคต มีการวางแผนงานระยะสั้น

ระยะยาว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ในอนาคต และจากหน้าที่และอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรเองที่ส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

เมื่อเพิ่มระบบรางวัลเข้าไปในขั้นที่ 2 ทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 6.6 ($R^2\text{change} = .066$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($\text{Beta} = .300$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพได้รับรางวัลจากโรงพยาบาลมาก หรือ มีแนวโน้มที่จะได้รับรางวัลเพิ่มมากขึ้น ความเป็นไปได้ที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีเพิ่มมากขึ้นอีกร้อยละ 6.6 เนื่องจาก การได้รับรางวัลเพิ่มมากขึ้นทำให้สมาชิกขององค์กรมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร มีความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดี จึงส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

เมื่อเพิ่มวัฒนธรรมองค์กรลักษณะความเป็นปัจเจกชนเข้าไปในขั้นที่ 3 ทำให้อำนาจการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 1.7 ($R^2\text{change} = .017$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($\text{Beta} = .130$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนหรือมีการยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรลักษณะความเป็นปัจเจกชนมากขึ้น ความเป็นไปได้ที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีเพิ่มมากขึ้นอีก เนื่องจากลักษณะความเป็นปัจเจกชนนั้นมีการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานอย่างอิสระ ความเป็นตัวของตัวเองโดยไม่มีภาระควบคุม ซึ่งในการทำงานนั้นหากพยาบาลได้รับอิสระในการทำงาน มีอิสระในการคิดการตัดสินใจเป็นตัวของตัวเองมาก ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรขึ้นได้

เมื่อเพิ่มวัฒนธรรมองค์กรลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเข้าไปในขั้นที่ 4 ทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 1.3 ($R^2\text{change} = .013$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .05$ เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($\text{Beta} = .128$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า หากวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง หรือพยาบาลวิชาชีพมีการยึดถือปฏิบัติมากขึ้น ความเป็นไปได้ที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจะมีเพิ่มมากขึ้นอีกร้อยละ 1.3 เนื่องจากลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้น เป็นการปฏิบัติที่ป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ มีแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน เป็นการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ผิดพลาดที่อาจจะส่งผลต่อผู้รับ

บริการได้ ฉะนั้นถ้าหากวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลมีการเน้นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากขึ้น ก็อาจสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมด แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้มากกว่าตัวพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง และตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคต ซึ่งความสามารถในการพยากรณ์นั้นนอกจากจะเกิดจากอิทธิพลของตัวเอง การได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลแล้ว ยังเกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากระบบรางวัลที่ได้รับจากองค์การอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปที่ได้จากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ ควรให้ความสนใจและความสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดความขัดแย้ง ทักษะการจัดการความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1.1 ควรมีการอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้ง ทักษะในการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ แก่พยาบาลทุกระดับ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรเตรียมผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับให้มองเห็นประโยชน์และความจำเป็นของความขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือการให้บริการที่มีคุณภาพ และทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

2. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ ควรมีการพิจารณา ทบทวน กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการให้รางวัลแก่พยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรอื่นๆ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การขึ้นในที่สุด

3. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ ควรมีการทบทวนให้ ความสำคัญที่จะพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ โดยทำให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้

พยาบาลวิชาชีพเกิดการยอมรับยึดถือปฏิบัติร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่น
ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับตัวแปรอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลในสังกัดอื่น เช่น โรงพยาบาลใน สังกัดรัฐและเอกชน
3. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น