

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เสนอไว้ในตาราง 3
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม เสนอไว้ในตาราง 4-5
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม เสนอไว้ในตาราง 6-7
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับตัวทำนายกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม เสนอไว้ในตาราง 8

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนด

สัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

	สัญลักษณ์	=	ความหมาย
ตัวทำนาย	age	=	อายุ
	ed	=	วุฒิการศึกษา
	ser	=	อายุราชการ
	lo	=	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
	st	=	ขนาดของกลุ่ม (จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน)
	gat	=	การร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม
	it	=	ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม
	at	=	ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม
	clt	=	บรรยากาศกลุ่ม
	rt	=	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

สัญลักษณ์	ความหมาย
ht	= พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน
bt	= พฤติกรรมผู้นำรวมทั้งสองแบบ
ct	= การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม
pt	= ชื่อเสียงของกลุ่ม
ตัวเกณฑ์ gt	= การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม
สัญลักษณ์ทางสถิติ	
\bar{X}	= คะแนนเฉลี่ย
S D	= ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	= ค่าอัตราส่วน เอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์
r	= ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	= ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	= ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	= ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ
B	= ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	= ค่าที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของตัวทำนายแต่ละตัว
SE B	= ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบ และการเป็นสมาชิกของสมาคม ชมรมต่าง ๆ

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=441)	ร้อยละ
1. อายุ		
20 - 24 ปี	117	26.5
25 - 29 ปี	180	40.8
30 - 34 ปี	117	26.5
35 - 39 ปี	17	03.9
40 ปีขึ้นไป	10	02.3
2. วุฒิการศึกษา		
ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์	190	43.1
อนุปริญญาพยาบาล	4	0.9
ปริญญาตรีทางการพยาบาลหรือเทียบเท่า	240	54.4
ปริญญาโท	2	0.5
อื่น ๆ	5	1.1
3. อายุราชการ		
1 - 5 ปี	204	46.3
6 - 10 ปี	184	41.7
11 - 15 ปี	41	9.3
16 ปีขึ้นไป	12	2.7
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ในโรงพยาบาลปัจจุบัน)		
1 - 5 ปี	250	56.7
6 - 10 ปี	156	35.4
11 - 15ปี	52	5.7
16 ปีขึ้นไป	10	2.3

ตาราง 3(ต่อ)จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบ และการเป็นสมาชิกของสมาคม ชมรมต่าง ๆ

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N=441)	ร้อยละ
5. งานที่รับผิดชอบ		
งานบริการผู้ป่วยใน	205	46.5
งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ	147	33.3
งานห้องผ่าตัด	46	10.4
งานห้องคลอด	73	16.6
งานอื่น ๆ	21	4.8
6. การเป็นสมาชิกของสมาคมและชมรม		
สมาคมพยาบาล	239	54.2
สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวง- สาธารณสุข	124	28.1
สภาการพยาบาล	374	84.8
สมาคมอื่น ๆ	17	3.9
ชมรมอื่น ๆ	19	4.3

จากตาราง 3 พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.8 มีอายุระหว่าง 25-29 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 2.3 อายุ 40 ปีขึ้นไป พยาบาลส่วนมากร้อยละ 54.4 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 43.1 มีการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ น้อยที่สุดร้อยละ 0.5 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และอื่น ๆ ร้อยละ 1.1 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต(สุขศึกษา) ส่วนใหญ่ร้อยละ 46.3 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี น้อยที่สุดร้อยละ 2.7 มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.7 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 2.3 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันนาน 16 ปีขึ้นไป พยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 46.5 รับผิดชอบงานบริการผู้ป่วยใน ร้อยละ 84.8 เป็นสมาชิกสภาการพยาบาล รองลงมาร้อยละ 54.2 เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดของ โรงพยาบาล (เตียง)	จำนวน (คน)	การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม		ระดับการยึดมั่น ต่อกัน
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
10	127	3.63	.41	สูง
30	188	3.61	.48	สูง
60	126	3.58	.45	สูง
รวม	441	3.61	.45	สูง

จากตาราง 4 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 30 และ 60 เตียงอยู่ในระดับสูง คือ 3.63 3.61 และ 3.58 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ของพยาบาล
วิชาชีพและพยาบาลเทคนิค

พยาบาล	จำนวน (คน)	การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม		ระดับการยึดมั่น ต่อกัน ในกลุ่ม
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
พยาบาลวิชาชีพ	242	3.62	.46	สูง
พยาบาลเทคนิค	199	3.59	.44	สูง

จากตาราง 5 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ
และพยาบาลเทคนิคอยู่ในระดับสูงคือ 3.62 และ 3.59 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม
 ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อายุ-
 ราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับ การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล

ตัวแปร	การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม
อายุ	$r = .0230$
วุฒิการศึกษา	$r = .0114$
อายุราชการ	$r = -.0197$
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$r = -.0281$

จากตาราง 6 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับ
 การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาลพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และระยะเวลา
 ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม

ตัวแปร	การยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม
ขนาดของกลุ่ม	$r = .0118$
ร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม	$r = .4987^{***}$
ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม	$r = .5595^{***}$
ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม	$r = .4033^{***}$
บรรยากาศกลุ่ม	$r = .5982^{***}$
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	$r = .4241^{***}$
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	$r = .3796^{***}$
พฤติกรรมผู้นำรวมทั้ง 2 แบบ	$r = .4281^{***}$
ติดต่อสื่อสารในกลุ่ม	$r = .5828^{***}$
ชื่อเสียงของกลุ่ม	$r = .5411^{***}$

*** $p < .001$

จากตาราง 7 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลพบว่า การร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม บรรยากาศกลุ่ม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำรวมทั้งสองแบบ การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม และชื่อเสียงของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนขนาดของกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล

ตาราง 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวทำนายที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอยกับตัวเกณฑ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย และค่าที่สำหรับทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวทำนาย	R^2	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t
		b	B	
1. บรรยากาศกลุ่ม	.35789	.659444	.249096	4.663***
2. ชื่อเสียงของกลุ่ม	.43217	.500905	.194814	4.304***
3. การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม	.45535	.405632	.157327	2.832**
4. ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม	.46489	.473578	.160573	3.131**
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.47200	-.282268	-.091733	2.659**
6. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน	.47839	.402080	.234795	4.332***
7. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	.49254	-.365550	-.208701	3.638***
8. ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม	.49990	.333691	.101715	2.519*
Constant	24.542523	; SE B = 9.66515		5.071***

$$R = .70704 ; F = 53.854^{***}$$

$$R^2 = .49990 ; SE B = 9.66515$$

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

จากตาราง 8 พบว่าเมื่อเริ่มวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยตัวทำนายบรรยากาศกลุ่ม ได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย 0.3578 ซึ่งแสดงว่าบรรยากาศกลุ่มสามารถทำนายการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มได้ร้อยละ 35.78 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ต่อจากนั้นได้เพิ่มตัวทำนายทีละตัวเข้าไปในแต่ละขั้นของการวิเคราะห์ โดยตัวทำนายที่นำเข้า

พิจารณาในชั้นที่ 2 คือ ชื่อเสียงของกลุ่ม ปรากฏว่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .4321 นั่นคือสามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 43.21 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายที่นำเข้าพิจารณาในชั้นที่ 3 คือ การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม สัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .4553 แสดงว่าการติดต่อสื่อสารในกลุ่มสามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม ได้ร้อยละ 45.53 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวทำนายที่นำเข้าพิจารณาในชั้นที่ 4 คือ ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .4648 แสดงว่าปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มสามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม ได้ร้อยละ 46.48 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวทำนายที่นำเข้าพิจารณาในชั้นที่ 5 คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏว่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .4720 ซึ่งหมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานสามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 47.20 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวทำนายที่นำเข้าพิจารณาในชั้นที่ 6 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็น .4783 ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน สามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 47.83 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวทำนายที่เข้าพิจารณาในชั้นที่ 7 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .4925 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม ได้ร้อยละ 49.25 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเพิ่มทัศนคติเข้าไปในชั้นที่ 8 ปรากฏว่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .4999 แสดงว่าสามารถทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 49.99 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ต่อจากนั้นเมื่อเพิ่มตัวทำนาย ในชั้นต่อไปค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ไม่มีนัยสำคัญ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มจึงยุติลง ในชั้นที่ 8 นั่นคือเมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้ง 14 ปัจจัยแล้ว พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดในการทำนายการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล เรียงตามลำดับดังนี้ คือ 1.บรรรยากาศกลุ่ม 2.พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 3.พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 4.ชื่อเสียงของกลุ่ม 5.ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม 6.การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม 7.ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม 8.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลปัจจุบัน ซึ่งตัวทำนายเหล่านี้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 .01

และที่ระดับ .001 มีเพียง 2 ตัวทำนายคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และระยะเวลาปฏิบัติงาน งานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม แสดงว่าถ้าผู้นำมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงจะทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลต่ำ ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันน้อยการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะมีสูง โดยตัวทำนายทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลได้ร้อยละ 49.99 ($R^2 = .49990$)

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายกับตัวเกณฑ์มีค่า .70704 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายแต่ละตัวกับตัวเกณฑ์ แสดงว่าการใช้ตัวทำนายทั้ง 8 ตัวร่วมกันสามารถอธิบายการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มได้ดีกว่าการใช้ตัวทำนายเพียงตัวเดียว โดยตัวทำนายทั้ง 8 ตัวสามารถอธิบายการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 .01 และ .001 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots$$

$$y = \text{การยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b = \text{สัมประสิทธิ์การถดถอย}$$

$$x = \text{ตัวแปรที่ใช้ในการทำนาย}$$

$$\begin{aligned} \text{การยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม} &= 24.54 + .66(\text{บรรยากาศกลุ่ม}) + .50(\text{ชื่อเสียงของกลุ่ม}) + \\ &.40(\text{การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม}) + .47(\text{ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม}) \\ &-.28(\text{ระยะเวลาปฏิบัติงาน}) + .40(\text{พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน}) \\ &-.36(\text{พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์}) + .33(\text{ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม}) \end{aligned}$$

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อายุ-ราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ขนาดของกลุ่ม การร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ทศนคติของสมาชิกกลุ่ม บรรยากาศกลุ่ม พฤติกรรมผู้นำกลุ่ม การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม ชื่อเสียงของกลุ่ม กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 7 ผู้วิจัยแยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 7 พบว่าระดับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาลอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่าการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาลอยู่ในระดับสูง (ตาราง 4) และแยกตามวุฒิการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคพบว่า การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลอยู่ในระดับสูงด้วย (ตาราง 5) ซึ่งผลการวิจัยตรงข้ามกับการคาดการณ์ของผู้วิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่องค์การได้กำหนดไว้ จึงทำให้พยาบาลทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน คือ มุ่งทำงานให้สำเร็จ ฝ่ายการพยาบาล รับผิดชอบงานบริการทั้งหมดของโรงพยาบาล แต่จำนวนพยาบาลมีน้อย ทำให้บางครั้งไม่สามารถที่จะประจํางานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะได้ เช่น พยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ช่วยนอกและอุบัติเหตุ ต้องปฏิบัติงานห้องคลอดและห้องผ่าตัดด้วย ถ้ามีผู้มารับบริการ พยาบาลที่ปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยใน มาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจรักษา โรคแพนแพนซ์ จัดและจ่ายยาให้กับผู้ป่วยรวมทั้งเป็นผู้เก็บเงินและเขียนใบเสร็จรับเงินเอง ในขณะเดียวกันยัง เป็นผู้ทำคลอดด้วย ลักษณะการทำงานเช่นนี้ทำให้ทุกคนมีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ส่งผลถึงการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน จึงมีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบศูนย์กลางคือ หัวหน้าจะแจ้งผู้ร่วมงาน โดยตรง และมีการสื่อสารแบบสองทาง โอกาสที่เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลมีน้อย สอดคล้องกับคำกล่าวของ วินิจ เกตุขำ และคมเพชร ฉัตรสุภกุล (2519, หน้า 48-49) ที่ว่าการรับข่าวจากผู้ส่ง โดยตรงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ได้รวมทั้งส่งข่าวสารได้เร็ว ไม่เสียเวลา ถ้าสมาชิกและสมาชิกรวมทั้งหัวหน้าและสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันมากเท่าไร ความเข้าใจตรงกันจะมีมาก ทำให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจการทำงานและทำให้งานสำเร็จ สมาชิกมีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มด้วย ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า

ผู้นำมีอิทธิพลต่อการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มอย่างมาก โดยผู้นำจะเป็นผู้ประสานงานให้สมาชิกในกลุ่ม มีความสามัคคีต่อกันและทำให้ทำงานสำเร็จ ผู้นำที่มีพฤติกรรมสูงทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ถือได้ว่าเป็นหัวหน้าที่ดีที่สุด (Halpin, 1957, pp.39-51) ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานนั้น ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มุ่งงานและผลงานเป็นหลัก มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์จะเน้นเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงาน ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน และให้ความสนับสนุนกลุ่มผู้ร่วมงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2521, หน้า 133) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน $\bar{x} = 3.58$, $\bar{x} = 3.55$ (ภาคผนวก) คือมุ่งเน้นทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาล และในขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นสัมพันธ์โดยการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี เกิดผลตามมาคือ สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง กลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นกลุ่มที่สร้างขึ้นตามลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย โดยพยาบาลทุกคนได้ผ่านกระบวนการศึกษาเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่การประกอบอาชีพทางด้านพยาบาล ทำให้มีพฤติกรรมในการประกอบอาชีพไปในแนวทางเดียวกันและมีความคล้ายคลึงกันสูง เมื่อเกิดความคล้ายคลึงกันของสมาชิกกลุ่มจะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกันจึงทำให้มีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม (พนม ลัมอารีย์, 2529, หน้า 83) ตามที่กล่าวมาแล้วว่า โรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวนน้อย จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน มีจำนวนสมาชิกโดยเฉลี่ย 10 คน ($x = 10.37$) จากการศึกษาของ พนม ลัมอารีย์ (2529, หน้า 81) พบว่ากลุ่มขนาดเล็กจะมีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม และมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มใหญ่ และสมาชิกในกลุ่มเล็กจะมีความพึงพอใจในการเข้ากลุ่มมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ในตนเองเดียวกันพยาบาลในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นกลุ่มขนาดเล็ก สมาชิกช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงาน ทำให้มีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มาก และมีความพึงพอใจในการเข้ากลุ่มส่งผลให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มดี มีความใกล้ชิดกัน ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มมีมากทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูง

2. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบางประการ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ขนาดของกลุ่ม การร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ทักษะคติของสมาชิกกลุ่ม บรรยายาศาสตร์กลุ่ม พฤติกรรมผู้นำกลุ่ม การติดต่อสื่อสารในกลุ่มและชื่อเสียงของกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ทักษะคติของสมาชิกกลุ่ม บรรยายาศาสตร์กลุ่ม พฤติกรรมผู้นำกลุ่ม การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม และชื่อเสียงของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนปัจจัยด้านอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานและขนาดของกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ซึ่งแยกอภิปรายดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001(ตาราง 9) นั่นคือพยาบาลที่รับรู้เป้าหมายของกลุ่มมากหรือมีจุดมุ่งหมายเหมือนกันมากมีแนวโน้มที่การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะสูง การศึกษาครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้เป้าหมายร่วมกันของกลุ่มพยาบาลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับคำกล่าวของ วินิจ เกตุขำและคมเพชร ฉัตรศุภกุล (2519, หน้า 34) ที่ว่าสมาชิกที่มีความเข้าใจจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน จะทำให้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความรู้สึกที่ติดต่อกันภายในกลุ่มและร่วมมือกันทำงาน ได้เป็นเวลานาน นอกจากนั้นการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามถ้ามีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน จะทำให้สมาชิกมองเห็นร่วมกัน ยอมรับ ยึดถือ ซึ่งจะช่วยพาให้กลุ่มไปสู่เป้าหมายนั้นได้สำเร็จ นั่นก็แสดงว่ามีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ดังคำกล่าวของ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ(2529, หน้า 157) ที่ว่าการมีเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงขึ้น ในทำนองเดียวกันถ้าพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการติดตาม ประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ทุกคนมีการรับรู้เป้าหมายเหมือนกันผู้ช่วยที่มารับบริการจึงจะ ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และในปัจจุบัน โรงพยาบาลชุมชน มีคู่มือการปฏิบัติงาน มีการจัดทำลักษณะงาน(job description)และทุกคนที่เข้าปฏิบัติงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศทุกคน ทำให้พยาบาลรับรู้เป้าหมายร่วมกัน นอกจากนั้นถ้าผู้ร่วมงานได้มีส่วนในการกำหนดจุดมุ่งหมายและรับรู้แผนการดำเนินงาน กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน

นี้ นับว่าเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้ (พลอย จำปาเทศ, 2522, หน้า 120)

2.2 ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม พบว่า ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายถึงสมาชิกในกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากมีแนวโน้มที่การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะสูง และถ้าปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มมีน้อยมีแนวโน้มที่การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะต่ำ การปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มนั้น คือการที่สมาชิกจะมีพฤติกรรมและมีปฏิกริยา ได้ต่อกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกัน ในทางใดทางหนึ่ง เช่นเดียวกันกับกลุ่มพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน เป็นกลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรพยาบาลจำนวนน้อย พยาบาลจะมีพฤติกรรมและมีปฏิกริยา ได้ต่อกัน หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมมือกัน ส่งเสริมการทำงาน ช่วยเหลือให้งานสำเร็จ ปฏิสัมพันธ์ของพยาบาลจะมีมากขึ้น ทำให้เกิดความใกล้ชิด ส่งเสริมให้เกิดการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงขึ้น (Szilagyi & Wallace, 1980, p. 221 ; Napier & Gershenfeld, 1987, p. 87) สอดคล้องกับการศึกษาของ ลอท์ และลอท์ (Lott & Lott, cited in Shaw, 1981, p.261) พบว่าปริมาณและคุณภาพของปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม

2.3 ปัจจัยด้านทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม พบว่าทัศนคติของสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เพราะทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล ทัศนคติมีความสำคัญต่อการตอบสนองทางสังคม เป็นอย่างมาก นั่นคือบุคคลจะทำสิ่งใดลงไปทัศนคติจะเป็นเครื่องกำหนด ทัศนคติจึงเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล (สุชา จันทน์เอม, 2521, หน้า 82) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.78$) และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ ($S D = .41$) แสดงว่าทัศนคติของพยาบาลมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งความคล้ายคลึงกันของทัศนคติเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างบุคคล (จรรยา สุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และเพ็ญแข ประจวบจันท, 2521, หน้า 86) สอดคล้องกับคำกล่าวของ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 157) ที่ว่าสมาชิกกลุ่มที่มีทัศนคติเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน จะทำให้เกิดความง่ายในการที่จะมีปฏิสัมพันธ์และมีข้อตกลงร่วมกัน คนที่มีทัศนคติคล้ายกันอยู่ด้วยกันจะทำให้กลุ่มมีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูง (Johnson & Johnson, 1987, p.

409 ; Shaw, 1981, p. 213) ในทำนองเดียวกันพยาบาลมีทัศนคติที่ติดตัววิชาชีพ มีความคิดที่เหมือนกันว่าวิชาชีพการพยาบาลมีความสำคัญต่อผู้รับบริการและสังคม โดยพยาบาลจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลให้ผู้ป่วยสุขสบายและปลอดภัย บรรเทาทุกข์ทรมานต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะทำให้พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกันและมีความง่ายในการที่จะมีข้อตกลงร่วมกัน ทำให้ร่วมมือกันปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศกลุ่ม พบว่า บรรยากาศกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่บรรยากาศของกลุ่มเป็นคุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากสมาชิกในองค์การกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นลักษณะกระบวนการภายใน เช่น ทัศนคติ การปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมอื่น ๆ ของสมาชิกในองค์การ (Miklos, 1970, p.332) บรรยากาศที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานของสมาชิก เป็นบรรยากาศที่ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจกันสูง ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศในการทำงาน ทำให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น มีผลงานที่ดีขึ้น โดยสมาชิกไม่เบียดเบียนการทำงาน เพื่อนร่วมงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นบรรยากาศกลุ่มจึงทำให้เกิดการรวมกลุ่ม มีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม บรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรมีผลต่อการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม (Cartwright & Zander, 1968, p. 102) บรรยากาศของความร่วมมือจะส่งเสริมให้เกิดการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มมากกว่าบรรยากาศของการแข่งขันกันภายในกลุ่ม (Napier & Gershenfeld, 1987, p.86) บรรยากาศที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ถึงกันหมด และทุกคนยอมรับ จะทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มเพิ่มขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์, 2533, หน้า 113) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนมีสมาชิกในกลุ่มน้อย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกดีและทั่วถึง มีลักษณะการทำงานแบบร่วมมือช่วยเหลือกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะแบบครอบครัว มีความอบอุ่นและไว้วางใจกัน ทำให้บรรยากาศกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล

2.5 ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำกลุ่ม พบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อแบ่งพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่าทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของ

พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นกัน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสูง ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ $\bar{x} = 3.59$ และ $\bar{x} = 3.56$ ตามลำดับ (ภาคผนวก) แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนนั้น เน้นงานและเน้นความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานของฝ่ายการพยาบาลมีจำนวนมาก จำนวนพยาบาลในฝ่ายการพยาบาลมีจำนวนน้อย หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจึงคำนึงถึงความสำเร็จของงาน จึงได้เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือตรวจตราหรือมีการนิเทศงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่ดี มีการร่วมมือกันทำงาน เป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดผลงานที่ดี อีกทั้งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลบริหารงานโดยมีการคำนึงถึงจิตใจของพยาบาลมากกว่าคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มีการติดต่อพบปะกันเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงมากกว่าการพบปะโดยส่วนรวม ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกับพยาบาลในฝ่ายจึงมีมาก จากผลงานที่ดีและหัวหน้าฝ่ายเอาใจใส่ในการทำงานของพยาบาลในฝ่าย ทำให้พยาบาลในฝ่ายมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจึงสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชอว์ (Shaw, 1986, p. 1260) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม จากผลการทดลองของ ฟีลเดอร์และคณะ (Felder, อ้างใน จรรยาสุวรรณทัต, ดวงเดือน พันธุมนาวัน, และเพ็ญแข ประจวบจันติก, 2521, หน้า 103) พบว่าผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งสองด้านนี้จะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จและสมาชิกกลุ่มมีการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มด้วย จากผลการวิจัยของ แสงจันทร์ ศิลปนิพนธ์ (2519, หน้าบทคัดย่อ) พบว่าความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำหอผู้ป่วย

แต่เมื่อนำพฤติกรรมผู้นำทั้งแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบเข้าสมการถดถอยพหุคูณกลับพบว่าทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์มีผลต่อการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีผลต่อการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลในทางลบ(ตาราง 7) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมุ่ง เน้นความสัมพันธ์สูง เกินไปจะทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะต่ำ สอดคล้องกับคำกล่าวของ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2532, หน้า 42) ที่ว่าผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา เพราะผู้บริหารเชื่อว่าการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานมากเท่าใด ก็จะช่วยให้การทำงานได้ผลดีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วการทำเช่นนั้นมิได้ทำให้งานได้ผลดีเสมอไป ทั้งนี้เพราะถ้าหัวหน้ามุ่งแต่สร้างสัมพันธภาพมากเกินไป จะทำให้ผลงานลดน้อยลงไปได้ นอกจากนี้การศึกษาวิจัยยังพบว่าทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มิได้หมายความว่าทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด ในทำนองเดียวกันในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสูง ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านมุ่งความสัมพันธ์ที่อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องสร้างเพิ่มขึ้นอีก แต่ควรมุ่งเน้นพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จของงาน

2.6 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์โดยจะมีการถ่ายทอดข้อเท็จจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และทำให้เกิดการประสานงานกันเพื่อให้สามารถดำเนินงานไปในทางเดียวกัน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2526, หน้า 104-105) การติดต่อจะบรรลุวัตถุประสงค์เมื่อผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสารเข้าใจความหมายของภาษา สัญลักษณ์ รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของกันและกัน (พนม ลิมอารีย์, 2529, หน้า 10) การติดต่อสื่อสารจะช่วยสร้างโครงร่างในการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการสร้างความเข้าใจต่อกัน และเคารพในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและผู้ป่วย (Kron & Dubin, 1981, p.31) ในการทำงานหรือในกลุ่มถ้ามีการติดต่อสื่อสารดี มีความกระฉับกระเฉง มีความเกรงใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีเครือข่าย (network) การสื่อสารที่ดี คนภายในกลุ่มไม่ใช้อารมณ์ ทำให้คนในกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (ทลวย จำปาเทศ, 2533, หน้า 55) และถ้าการติดต่อสื่อสารในกลุ่มไม่ดี ทำให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจกลุ่มผิดพลาด ทำให้เกิดข่าวลือได้ง่าย เกิดความวิตกกังวล และเกิดการแตกแยกได้ง่าย (ชาญ รัตนพิทยากุล, 2522, หน้า 61) การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก และพยาบาลเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสื่อสารข้อมูลของผู้ป่วยไปยังการรักษา และการพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพของพยาบาล จะช่วยทำให้การรักษาพยาบาลสำเร็จตาม

เป้าหมายได้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลที่มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดเห็นซึ่งเกิดขึ้นทุกรูปแบบของการทำกิจกรรมประจำวัน และเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยเฉพาะ ในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในฝ่ายมีสมาชิกในกลุ่มน้อย ทำให้มีการติดต่อสัมพันธ์กันตลอดเวลา เพื่อทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และโครงสร้างของกลุ่มไม่ซับซ้อน การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มจึงเป็นแบบสองทาง การติดต่อสั่งงานของหัวหน้ากับลูกน้องจะเป็นแบบศูนย์กลาง โดยหัวหน้าจะติดต่อกับผู้รับข่าวโดยตรง ทำให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ไม่เกิดความคลาดเคลื่อนในการสื่อความหมาย (Sullivan & Decker, 1985, p. 152) และผู้ส่งข่าวหรือหัวหน้าสามารถส่งข่าวสารให้แก่สมาชิกทุกคนพร้อมกันได้ในเวลาเดียวกัน โอกาสที่จะรับรู้และรับข่าวสารตรงกันระหว่างผู้ร่วมงานจะมีมาก (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527, หน้า 110) โอกาสที่จะเกิดข่าวลือมีน้อย นอกจากนี้พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เป็นแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธสูงทั้งสองด้าน หัวหน้าฝ่ายจึงเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานในฝ่ายหรือในกลุ่ม ได้เป็นอย่างดี ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจึงสูง

2.7 ปัจจัยด้านชื่อเสียงของกลุ่ม พบว่า ชื่อเสียงของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความมีชื่อเสียง ความต้องการชื่อเสียงหรือการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, อ้างใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 22-24) ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการได้รับการยอมรับและเป็นที่ยกย่องของผู้อื่น เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จจะ มีความพึงพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า กลุ่มใดที่มีชื่อเสียงมากกลุ่มนั้นจะเป็นที่ดึงดูดทำให้คนเข้ากลุ่มมากขึ้น วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมยอมรับและให้การยกย่องว่าผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นผู้ที่มีความเสียสละและอดทนสูง โดยเฉพาะ โรงพยาบาลชุมชนให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในชนบท ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้มารับบริการกับพยาบาลจึงมีมากเพราะจำนวนพยาบาลมีน้อย ทำให้มีความใกล้ชิดและดูแลผู้ป่วยอย่างดี อันจะนำมาซึ่งผู้รับบริการชื่นชอบ และจะส่งผลให้ชื่อเสียงของพยาบาลและโรงพยาบาลดีมากขึ้น นอกจากนี้ ยิ่งถ้ากลุ่มประสบความสำเร็จด้วยแล้ว จะทำให้กลุ่มมีชื่อเสียงเพิ่มขึ้น ทำให้สมาชิกต้องการอยู่ใน

กลุ่มมากขึ้น (Napier & Gershenfeld, 1987, pp. 85-86) กลุ่มที่มีชื่อเสียงสมาชิกจะพยายามรักษาสภาพและชื่อเสียงของกลุ่มด้วยการปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม ในทำนองเดียวกัน ถ้ากลุ่มพยายามให้บริการหรือดูแลผู้ช่วยอย่างดีมีคุณภาพ ผู้มารับบริการให้การยอมรับและกล่าวขวัญถึงในทางที่ดี จะทำให้พยายามรักษาสภาพของชื่อเสียง ด้วยการให้บริการอย่างดีแก่ผู้มารับบริการเท่าเดิมหรือพยายามปรับปรุง ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อรักษาชื่อเสียงนั้นไว้ กลุ่มที่ประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงจะทำให้การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงขึ้น และมีบรรยากาศของความเป็นมิตร (John, 1983, pp. 293-294)

2.8 ปัจจัยด้านอายุ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุใกล้เคียงกัน (ตาราง 3) และอยู่ในวัยทำงาน ลักษณะงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน หน่วยงานที่ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อน มีกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการกำหนดไว้ชัดเจน รวมทั้งจำนวนพยาบาลในฝ่ายการพยาบาลมีน้อยทุกคน ในกลุ่มจึงมุ่งทำงานและช่วยเหลือกันเพื่อความสำเร็จของงาน โรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่เพิ่งสร้าง คนที่ทำงานร่วมกันจึงอยู่ในวัยใกล้เคียงกัน นอกจากนี้พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์สูงทั้งสองด้าน ทำให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลคำนึงถึงความสำเร็จของงาน โดยแสดงพฤติกรรมมุ่งผลงานให้สำเร็จด้วยการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวอยู่ตลอดเวลา ทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จและสัมพันธ์ภาพภายในกลุ่มดี การยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจึงสูงขึ้น อายุจึง ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ซีชอร์ว (Seashore, cited in Cartwright & Zander, 1968, p.99) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม

2.9 ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ซีชอร์ว (Seashore, cited in Cartwright & Zander, 1968, p.99) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มทั้งนี้ เพราะวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยทำให้คนมีประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการเฉพาะสาขาได้ดีขึ้น แต่วุฒิการศึกษาไม่ได้แบ่งระดับขั้นของคน วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันสามารถทำงานรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ ถ้าทุกคนมีเป้าหมายเหมือนกัน หรือมีเป้าหมายเดียวกัน คือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการทำงานของ โรงพยาบาลชุมชนก็เช่นเดียวกัน

โดยลักษณะงานก็มีได้แบ่งการปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษา ทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ปฏิบัติงานที่เหมือนกัน และสามารถทำแทนกันได้ เพื่อให้งานต่าง ๆ ของฝ่ายการพยาบาลสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายของฝ่ายและของ โรงพยาบาล จึงทำให้วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการ ยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล

2.10 อายุราชการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล อาจเนื่องมาจาก อายุราชการเป็นสิ่งที่บอกว่าคุณคนนั้นทำงานมานานเท่าใด ผู้มีอายุราชการมาก แสดงว่าทำงานมานาน อายุมากขึ้นทำให้มีวุฒิภาวะสูงขึ้น ทำให้มีการปรับตัวได้ดีเมื่อเผชิญกับ ปัญหาต่าง ๆ ลักษณะการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะคล้าย ๆ กัน งานที่ปฏิบัติจะ ไม่แตกต่างกันมากนักเพราะต้องดูแลผู้ป่วยโดยตรง ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวน พยาบาลน้อย งานต่าง ๆ มีมากดังนั้นทุกคนในฝ่ายไม่ว่าจะมีอายุราชการนานมากน้อยเท่าใด จึง ต้องทำงานร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกันทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ ดังนั้นอายุราชการจึงไม่มีความ สัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล

2.11 ปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่ม อาจเนื่องจาก ระยะเวลาปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลปัจจุบันนานจะทำให้มีประสบการณ์ในการทำ งานมากกว่าผู้ที่มาทำงานใหม่ ผู้ปฏิบัติงานนานจะได้รับการยอมรับหรืออาจมีตำแหน่งสูงขึ้น กลุ่ม พยาบาลในโรงพยาบาลเป็นกลุ่มขนาดเล็ก จำนวนพยาบาลมีน้อย เมื่อมีผู้มาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทุก คนจะยินดี ทำให้มีการต้อนรับและมีการสอนงานต่าง ๆ ให้กับผู้มาใหม่เพื่อที่จะได้ทำงานไปในแนว ทางเดียวกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีทำให้สัมพันธภาพของสมาชิกในกลุ่มดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นานกับผู้ปฏิบัติงานใหม่ ระยะเวลาปฏิบัติงานจึง ไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของ พยาบาล แต่เมื่อนำปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานเข้าสมการถดถอยพหุคูณกลับพบว่า ระยะเวลา ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทางลบ กับคะแนนการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล(ตาราง 8) โดยระยะเวลาปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลปัจจุบันน้อยการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะสูง ในทางตรงข้าม ถ้าระยะเวลาปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลปัจจุบันมากการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะต่ำ สอดคล้องกับการ ทดลองของ เลอวิน (Levin, อ้างใน, หลุยส์ จำปาเทศ, 2522, หน้า 50) พบว่าการ ปฏิสัมพันธ์ของคนในช่วงแรกจะเป็นไปด้วยดี แต่ถ้าทิ้งระยะเวลาให้นานขึ้น อาจมีการขัดคอและ

แตกראวได้ จากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามได้กล่าวไว้ว่า ระยะแรกที่เข้าปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ต่องาน ต่อคน และต่อสถานที่ต้องการทำงานให้ดีที่สุด แต่เมื่อปฏิบัติงานนานขึ้นพบกับสิ่งต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อม และผู้ร่วมงานทำให้ทัศนคติที่ดีแต่เดิมเปลี่ยนแปลงไป จึงกล่าวได้ว่า ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ต่องานและผู้ร่วมงาน เมื่อระยะเวลาไม่นานนักได้พบเห็นสิ่งต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น สภาพต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอาจเกิดการขัดแย้งกันขึ้น ทำให้ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมีผลต่อการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล

2.12 ปัจจัยด้านขนาดของกลุ่ม พบว่า ขนาดของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาล การศึกษารึ้นนี้กลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 30 และ 60 เตียง โดยเฉลี่ยมีพยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีพยาบาลเพียง 10 คน($x=10.37$) ขนาดของกลุ่มพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละขนาดจึงไม่แตกต่างกัน และโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานเล็ก ที่ให้บริการด้านการรักษาที่ไม่ซับซ้อน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่จัดอยู่ในระดับ 2 (secondary level) ดังนั้นผู้มารับบริการในโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะเป็นโรคที่ต้องการ การรักษาแบบไม่ยุ่งยาก ไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อน การให้บริการพยาบาลจึงเป็นแบบทั่วไป ไม่ต้องใช้การพยาบาลเฉพาะทาง ทำให้พยาบาลสามารถทำงานแทนกันได้ตลอดเวลา เมื่อมีการขาด การลา ทุกคนจะช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ จากการศึกษาของซีเชอร์ว(Seashore, อ้างใน ทรงศักดิ์ สิงหาต, 2531, หน้า 207) พบว่าการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจะลดลงเมื่อขนาดของกลุ่มใหญ่ขึ้น และถ้ากลุ่มเกิน 20 คนขึ้นไปการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มจะลดลงอย่างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงงานอุตสาหกรรมมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานออกจากกันอย่างชัดเจน แต่ละกลุ่มจะทำหน้าที่แตกต่างกัน ไม่มีการทำงานแทนกัน แต่งานของพยาบาลสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนแทนกันได้ ขนาดของกลุ่มจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม

3. สมมติฐานที่ 2 อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ขนาดของกลุ่ม การร่วมรับรู้เป้าหมายของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ทัศนคติของสมาชิกกลุ่ม บรรยากาศกลุ่ม พฤติกรรมผู้นำกลุ่ม การติดต่อสื่อสารในกลุ่มและชื่อเสียงของกลุ่ม สามารถทำนายการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มของพยาบาลได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ 1. บรรยากาศกลุ่ม

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 3. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 4. ชื่อเสียงของกลุ่ม 5. ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม 6. การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม 7. ทักษะคติของสมาชิกกลุ่ม 8. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลทางลบต่อการยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มของพยาบาล แสดงว่าการใช้พฤติกรรมผู้นำในโรงพยาบาลชุมชนควรมุ่งเน้นงานมากกว่ามุ่งเน้นความสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังพบว่าคนมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันมาก มีการติดต่อสื่อสารที่ดีทำให้บรรยากาศกลุ่มดีมีความอบอุ่นและไว้วางใจกัน ทำให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจในการทำงานผลงานที่ออกมาดี มีคุณภาพ ส่งผลให้กลุ่มมีชื่อเสียงดีประสบความสำเร็จ การยึดมั่นต่อกัน ในกลุ่มจึงสูงขึ้น โดยที่ตัวทำนายนั่ง 8 ตัวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการยึดมั่นต่อกันในกลุ่มได้เพียงร้อยละ 49.99 ($R^2 = .49990$) แสดงว่าปัจจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้มีเพียงครั้งหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ปัจจัยแต่ละตัวที่นำมาศึกษาในครั้งนั้นไม่สามารถแยกจากกันได้อย่างชัดเจน จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาต่อไป เพื่อหาทางที่จะอธิบายความแปรปรวนที่เหลืออีกร้อยละ 50.01 ที่ยังไม่สามารถอธิบายได้ ผู้วิจัยคิดว่าอาจเนื่องมาจากบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพแวดล้อม ประโยชน์ที่จะได้รับจากกลุ่ม และการแข่งขันกันระหว่างกลุ่ม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved