

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง รูปแบบการสื่อสาร ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิเคราะห์ได้ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
- 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร
- 1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร
- 1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสมการทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

เพื่อให้สะดวกและเข้าใจในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

- r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- R = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R^2 = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
- R^2 Change = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
- a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- b = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Beta = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- t = อัตราส่วนที่ (t) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญ
- Y = ความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปคะแนนดิบ
- Z = ความสามารถในการปฏิบัติงานในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	14	4.8
หญิง	276	95.2
รวม	290	100.0
2. อายุ		
20-24 ปี	69	23.8
25-29 ปี	101	34.8
30-34 ปี	62	21.4
35-39 ปี	47	16.2
40 ปีขึ้นไป	11	3.8
รวม	290	100.0
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1-4 ปี	124	42.8
5-9 ปี	81	27.9
10 ปีขึ้นไป	85	29.3
รวม	290	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
แผนกผู้ป่วยนอก-อุบัติเหตุฉุกเฉิน	23	7.9
แผนกผู้ป่วยหนัก	31	0.7
ห้องผ่าตัด	37	12.8
หอผู้ป่วยในสูตินรีเวชกรรม	33	11.4
หอผู้ป่วยในศัลยกรรมทั่วไป	25	8.6
หอผู้ป่วยในศัลยกรรมอุบัติเหตุ	41	14.1
หอผู้ป่วยในออร์โธปิดิกส์	29	10.0
หอผู้ป่วยในอายุรกรรม-จิตเวช	31	10.7
หอผู้ป่วยในกุมารเวชกรรม	40	13.8
รวม	290	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 95.2 และ 4.8 ตามลำดับ โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 25-29 ปีมากที่สุด รองลงมา 20-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 และ 23.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.8 และปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยในศัลยกรรมอุบัติเหตุมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 14.1 รองลงมาคือแผนกหอผู้ป่วยในกุมารเวชกรรม ร้อยละ 13.8

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารในองค์กร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของรูปแบบการสื่อสารในองค์กรของพยาบาลประจำการ จำแนกรายด้าน

รูปแบบการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย N=290	S.D.	ระดับ
ประเภทของการใช้			
-แบบทางการ	3.53	.57	สูง
-แบบไม่ทางการ	3.82	.75	สูง
ช่องทางการสื่อสาร			
-สองทาง	3.59	.62	สูง
ทิศทางการสื่อสาร			
-บนลงล่าง	3.65	.56	สูง
-ล่างขึ้นบน	3.76	.50	สูง
-แนวนอน	3.85	.51	สูง
-ข้ามสายงาน	3.10	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงรูปแบบการสื่อสารในองค์กรของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการมีการสื่อสารแนวนอนในระดับสูง รองลงมาคือ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ส่วนการสื่อสารข้ามสายงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสาร

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ลักษณะความพึงพอใจในการสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย N=290	S.D.	ระดับ
ภาพรวมขององค์การ โดยทั่วไป	2.70	.56	ปานกลาง
การหล่อหลอมทางองค์การ	3.01	.62	ปานกลาง
บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ	3.78	.58	สูง
คุณภาพของสื่อ	2.65	.51	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.36	.60	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน	3.39	.58	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	.62	สูง
รวม	3.28	.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการพบว่า ความพึงพอใจในการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจบรรยากาศการสื่อสารในองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยพยาบาลมีความพึงพอใจในด้านคุณภาพของสื่อน้อยที่สุด

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาล
ประจำการ โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ลักษณะของความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย N=290	S.D.	ระดับ
ปัจจัยเชิงใจ			
ความสำเร็จในงาน	3.81	.56	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.46	.64	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.39	.55	ปานกลาง
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	3.56	.57	สูง
ความก้าวหน้าในงาน	3.15	.81	ปานกลาง
รวม	3.48	.46	ปานกลาง
ปัจจัยค่าจูน			
นโยบายและการบริหารหน่วยงาน	2.78	.71	ปานกลาง
วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	3.40	.75	ปานกลาง
สถานะของอาชีพ	3.77	.62	สูง
เงินเดือน/ค่าจ้าง	2.36	.66	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.85	.62	สูง
สภาพการทำงาน	3.49	.75	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	3.62	.66	สูง
รวม	3.32	.42	ปานกลาง
รวม	3.40	.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการพบว่า พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยเชิงใจสูงกว่า ปัจจัยค่าจ้าง พิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจในเรื่องความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้าน อื่นๆมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเงินเดือน/ค่าจ้างพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการ โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย N=290	S.D.	ระดับ
1. การเป็นผู้นำ	3.52	.53	สูง
2. การดูแลในระชยะวิกฤต	3.55	.51	สูง
3. การสอนและการให้ความร่วมมือ	3.70	.54	สูง
4. การวางแผนและประเมินการพยาบาล	3.66	.52	สูง
5. การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	3.76	.50	สูง
6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	3.85	.51	สูง
รวม	3.67	.41	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการพบว่า การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลประจำการมีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพสูงที่สุด รองลงมา คือ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ส่วนความสามารถในด้านการเป็นผู้นำ พยาบาลประเมินตนเองต่ำที่สุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ และสมการทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ในองค์การกับความพึงพอใจในการสื่อสารโดยรวมของพยาบาลประจำการ

รูปแบบการสื่อสาร	ความพึงพอใจในการสื่อสาร	ระดับความสัมพันธ์
การสื่อสารแบบทางการ	0.2202***	ต่ำ
การสื่อสารแบบไม่ทางการ	0.3481***	ปานกลาง
การสื่อสารสองทาง	0.5897***	ปานกลาง
การสื่อสารจากบนลงล่าง	0.2856***	ต่ำ
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.4162***	ปานกลาง
การสื่อสารแนวนอน	0.4145***	ปานกลาง
การสื่อสารข้ามสายงาน	0.5038***	ปานกลาง

*** $P < .001$

จากตารางที่ 7 พบว่ารูปแบบการสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .001 ในระดับปานกลางถึงต่ำ เมื่อเปรียบเทียบการสื่อสารแต่ละประเภทพบว่า การสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารข้ามสายงาน ส่วนการสื่อสารแบบเป็นทางการและการสื่อสารจากบนลงล่าง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารรายด้าน กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพยาบาลประจำการ

ความพึงพอใจในการสื่อสาร	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความสัมพันธ์
ภาพรวมขององค์การ โดยทั่วไป	0.2836***	ต่ำ
การหล่อหลอมทางองค์การ	0.4426***	ปานกลาง
บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ	0.3733***	ปานกลาง
คุณภาพของสื่อ	0.3214***	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.4265***	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน	0.4776***	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.5055***	ปานกลาง
รวม	.6360***	ปานกลาง

*** $P < .001$

จากตารางที่ 8 พบว่าความพึงพอใจในการสื่อสาร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .001 ในระดับปานกลางถึงต่ำ เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน ส่วนภาพรวมขององค์การ โดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความ สัมพันธ์
การสื่อสารแบบทางการ	.3199***	ปานกลาง
การสื่อสารแบบไม่ทางการ	.2077***	ต่ำ
การสื่อสารสองทาง	.2954***	ต่ำ
การสื่อสารจากบนลงล่าง	.3296***	ปานกลาง
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	.2922***	ต่ำ
การสื่อสารแนวนอน	.2752***	ต่ำ
การสื่อสารข้ามสายงาน	.3321***	ปานกลาง
ภาพรวมขององค์การ โดยทั่วไป	.1643***	ต่ำ
การหล่อหลอมทางองค์การ	.3264***	ปานกลาง
บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ	.3943***	ปานกลาง
คุณภาพของสื่อ	.1901***	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.2993***	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน	.3492***	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	.4121***	ปานกลาง
ความถี่ในงาน	.4889***	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	.3628***	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.2885***	ต่ำ
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	.4153***	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	.2735***	ต่ำ
นโยบายและการบริหารหน่วยงาน	.1080	ต่ำ
วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	.3963***	ปานกลาง

*** P < .001

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
สถานะของอาชีพ	.3867***	ปานกลาง
เงินเดือน/ค่าจ้าง	.0976	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.3349***	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	.3051***	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	.2704***	ต่ำ

***P < .001

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่.001 ในระดับปานกลางถึงต่ำ ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และเงินเดือน/ค่าจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยที่ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้วยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
การสื่อสารแบบทางการ	1.1672	0.2816	0.2051	4.145***
การสื่อสารแบบไม่ทางการ	0.1449	0.3831	0.0221	0.378
การสื่อสารสองทาง	-0.4049	0.2463	-0.1277	-1.644
การสื่อสารจากบนลงล่าง	0.6902	0.4547	0.0789	1.518
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	0.6003	0.4341	0.0797	1.383
การสื่อสารแนวนอน	-0.5611	0.4486	-0.0754	-1.251
การสื่อสารข้ามสายงาน	0.6841	0.4869	0.0866	1.405
ภาพรวมขององค์การ โดยทั่วไป	-0.2514	0.3360	-0.4278	-0.748
การหล่อหลอมทางองค์การ	0.4026	0.3346	0.0766	1.203
บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ	0.6680	0.3498	0.1187	1.910
คุณภาพของสื่อ	0.3684	0.3413	0.0573	1.080
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.2824	0.4512	-0.0516	-0.626
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับใกล้เคียงกัน	-0.0789	0.3862	-0.0140	-0.204
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.4752	0.3249	0.0900	1.463
ความสำนึกในงาน	2.3892	0.6221	0.2752	3.841***
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.4946	0.5391	-0.0648	-0.917
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.2901	0.4744	0.0327	0.611
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	0.9415	0.5060	0.1089	1.860
ความก้าวหน้าในงาน	0.3180	0.3887	0.0526	0.818
นโยบายและการบริหารหน่วยงาน	-1.3176	0.4511	-0.1901	-2.921**
วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา	1.2843	0.5078	0.1963	2.529*
สถานะของอาชีพ	0.7138	0.4834	0.0907	1.476
เงินเดือน/ค่าจ้าง	-0.1065	0.2559	-0.0216	-0.416

ตารางที่ 10 (ต่อ) สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการด้วยวิธี Enter

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.2716	0.5100	-0.0344	-0.533
สภาพการทำงาน	0.6686	0.3289	0.1021	2.033*
ความมั่นคงในงาน	0.4102	0.4025	0.0551	1.019

R = 0.6979	a = 18.94
R ² = 0.4872	Overall F = 9.6084

***P < .001 **P < .01 *P < .05

จากตารางที่ 10 แสดงว่า เมื่อนำตัวแปรทั้งหมด 26 ตัว มาพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ พบว่า สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 48.72 ($R^2 = .4872$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐานปรากฏว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ได้แก่ การสื่อสารแบบทางการและความสำเร็จในงาน ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ได้แก่ นโยบายการบริหารหน่วยงาน ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ วิธีการปกครองและบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าเป็นทางบวก ยกเว้นนโยบายและการบริหารหน่วยงานมีทิศทางของความสัมพันธ์เป็นลบ

ตารางที่ 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) และทดสอบ นัยสำคัญของ B ในสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อใช้วิธี Stepwise

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	B	Beta	t
ความสำเร็จในงาน	0.4889	0.2391	0.2391	2.3866	0.2749	5.115***
การสื่อสารแทนเป็นทางการ	0.5567	0.3100	0.0709	1.1215	0.1970	4.161***
วิธีการปกครองและบังคับบัญชา	0.6091	0.3711	0.0611	1.0870	0.1662	3.119**
บรรดาสถการสื่อสารในองค์กร	0.6308	0.3979	0.0268	0.6194	0.1100	2.181*
ความรับผิดชอบที่ได้รับ	0.6433	0.4139	0.0160	1.0732	0.1242	2.262*
การสื่อสารขงทงานดงล่ง	0.6537	0.4274	0.0135	0.9096	0.1040	2.142*
สมรรถนะที่งาน	0.6623	0.4386	0.0112	0.7348	0.1122	2.336*
นโยบายและการบริหารหน่วยงาน	0.6700	0.4490	0.0104	-0.9578	-0.1382	-2.749**
สถานะของอาชีพ	0.6771	0.4584	0.0094	0.9449	0.1201	2.203*
constant (a)				22.4735		4.804***

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

F = 26.3323

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ความสำเร็จในงานเป็นตัวแปรแรกที่ได้รับเลือกเข้าในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2391 ($R^2 = .2391$) แสดงว่าความสำเร็จในงานสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 23.91

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การสื่อสารแบบเป็นทางการเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .31 ($R^2 = .3100$) นั่นคือ ความสำเร็จในงานและการสื่อสารแบบเป็นทางการสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 31 โดยที่การสื่อสารแบบเป็นทางการ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.09 ($R^2 \text{ Change} = .0709$)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์วิธีปกครองและบังคับบัญชาเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .3711 ($R^2 = .3711$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการและวิธีปกครองและบังคับบัญชา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 37.12 โดยที่วิธีปกครองและบังคับบัญชา สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.11 ($R^2 \text{ Change} = .0611$)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .3979 ($R^2 = .3979$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา และบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 39.79 โดยที่บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.68 ($R^2 \text{ Change} = .0268$)

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความรับผิดชอบที่ได้รับเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .4139 ($R^2 = .4139$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร และความรับผิดชอบที่ได้รับ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 41.39

โดยที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.60 (R^2 Change = .0160)

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวพหุคูณการสื่อสารจากบนลงล่างเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .4274 ($R^2 = .4274$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ความรับผิดชอบที่ได้รับ และการสื่อสารจากบนลงล่าง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 42.74 โดยที่ การสื่อสารจากบนลงล่าง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.35 (R^2 Change = .0135)

ขั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มตัวพหุคูณสภาพการทำงานเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .4386 ($R^2 = .4386$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ความรับผิดชอบที่ได้รับ การสื่อสารจากบนลงล่าง และสภาพการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 43.86 โดยที่สภาพการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.12 (R^2 Change = .0112)

ขั้นที่ 8 เมื่อเพิ่มตัวพหุคูณนโยบายและการบริหารหน่วยงานเข้าไปอีก ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .4490 ($R^2 = .4490$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ความรับผิดชอบที่ได้รับ การสื่อสารจากบนลงล่าง สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารหน่วยงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 44.90 โดยที่นโยบายและการบริหารหน่วยงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.04 (R^2 Change = .0104)

ขั้นที่ 9 เมื่อเพิ่มตัวพหุคูณสถานะของอาชีพเข้าไปเป็นตัวสุดท้าย ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น .4584 ($R^2 = .4584$) นั่นคือ ความสำเร็จในงาน การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ความรับผิดชอบที่ได้รับ การสื่อสารจากบนลงล่าง สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารหน่วยงาน และสถานะของอาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ

45.84 โดยที่สถานะของอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.94 (R^2 Change = .0094)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 9 ตัวรวมกัน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีค่า = .6771 (R) ซึ่งมีค่าสูงสุด และมากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 9 ตัวรวมกัน อธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว

เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน (Beta = .2750) รองลงมาคือการสื่อสาร แบบเป็นทางการ (Beta = .1971) วิธีปกครองและบังคับบัญชา (Beta = .1662) นโยบายและการบริหารหน่วยงาน (Beta = -.1382) ความรับผิดชอบที่ได้รับ (Beta = .1242) สถานะของอาชีพ (Beta = .1201) สภาพการทำงาน (Beta = .1122) บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร (Beta = .1101) และการสื่อสารจากบนลงล่าง (Beta = .1041) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 9 ตัวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่ามีเพียงตัวแปรนโยบายและการบริหารหน่วยงานที่มีผลเชิงลบ นอกนั้นมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

แสดงว่า ความสำเร็จในงานมีความสำคัญอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ รองลงมาคือ การสื่อสารแบบเป็นทางการ วิธีปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารหน่วยงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับ สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร และการสื่อสารจากบนลงล่าง ตามลำดับ โดยบรรดาตัวแปรทั้ง 9 ตัวนี้ มีผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้น ยกเว้นนโยบายและการบริหารหน่วยงานที่มีผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการลดลง โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 22.47 + 2.39 \text{ ความสำเร็จในงาน} + 1.12 \text{ การสื่อสารแบบเป็นทางการ} + 1.09 \text{ วิธีปกครอง} \\ \text{และบังคับบัญชา} - 0.96 \text{ นโยบายและการบริหารหน่วยงาน} + 1.07 \text{ ความรับผิดชอบที่ได้รับ} \\ + 0.94 \text{ สถานะของอาชีพ} + 0.73 \text{ สภาพการทำงาน} + 0.62 \text{ บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร} \\ + 0.91 \text{ การสื่อสารจากบนลงล่าง}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.27 \text{ ความสำเร็จในงาน} + 0.19 \text{ การสื่อสารแบบเป็นทางการ} + 0.17 \text{ วิธีปกครองและ} \\ \text{บังคับบัญชา} - 0.14 \text{ นโยบายและการบริหารหน่วยงาน} + 0.12 \text{ ความรับผิดชอบที่ได้รับ} \\ + 0.12 \text{ สถานะของอาชีพ} + 0.11 \text{ สภาพการทำงาน} + 0.11 \text{ บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร} \\ + 0.10 \text{ การสื่อสารจากบนลงล่าง}$$

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย