

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงทำนาย โดยศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา นำเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 325 คน มีอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (n = 325)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	21-30 ปี	116	35.7
	31-40 ปี	142	43.7
	41-50 ปี	53	16.3
	51-60 ปี	14	4.3
	(Mean = 35.06 ปี S.D. = 8.081 ปี Min = 22 ปี Max = 57 ปี)		
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	314	96.6
	ปริญญาโท	11	3.4
สถานที่ปฏิบัติงาน	งานผู้ป่วยใน	139	42.8
	งานผู้ป่วยนอก	80	24.6
	งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	54	16.6
	งานห้องคลอด	52	16
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	28	8.6
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ	297	91.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน			
	1 ปี	19	5.8
	2 ปี	13	4
	3 ปี - 5 ปี	63	19.4
	มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	230	70.8
	(Mean = 12.03 S.D. = 8.34 Min 1 ปี Max = 34 ปี)		

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 325 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 43.7 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.06 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.08 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 96.6 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน คิดเป็น ร้อยละ 42.8 มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ ร้อยละ 91.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลา

ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 70.8 (ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.03 ปี ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.34)

ตอนที่ 2 แรงงูใจไฟสัณฤทธิ บรรยาคาสองคัการและสมรรณะของพยาบาลวิชาชีพน โรงพยาบาลชุมชน จัังหวดัสุรินทร

2.1 แรงงูใจไฟสัณฤทธิของพยาบาลวิชาชีพนโรงพยาบาลชุมชน จัังหวดัสุรินทร กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจไฟสัณฤทธิ โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจไฟสัณฤทธิ ของพยาบาลวิชาชีพน
โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n=325)

แรงงูใจไฟสัณฤทธิ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.แรงงูใจไฟสัณฤทธิ	3.99	0.49	สูง
2.แรงงูใจไฟสัณพัณั	4.09	0.56	สูง
3.แรงงูใจไฟอานาจ	3.19	0.59	ปานกลาง
โดยรวม	3.86	0.44	สูง

ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจไฟสัณฤทธิของพยาบาลวิชาชีพน โรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงงูใจไฟสัณฤทธิและแรงงูใจไฟสัณพัณั มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงงูใจไฟสัณพัณั ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ แรงงูใจไฟสัณฤทธิ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) ส่วนแรงงูใจไฟอานาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.59)

2.2 บรรยายการองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยายการองค์การในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n = 325)

บรรยายการองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. โครงสร้างองค์การ	3.53	0.54	สูง
2. มาตรฐานองค์การ	3.63	0.59	สูง
3. ความรับผิดชอบในองค์การ	3.46	0.58	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับ	3.54	0.70	สูง
5. การสนับสนุนขององค์การ	3.53	0.60	สูง
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	3.78	0.64	สูง
โดยรวม	3.58	0.50	สูง

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้บรรยายการองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยายการองค์การอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.64$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานองค์การ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.59$) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.70$) การสนับสนุนขององค์การ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.60$) และโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.54$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบในองค์การ ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.58$)

2.3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน (n = 325)

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.57	0.72	สูง
2. การบริการที่ดี	3.86	0.74	สูง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.50	0.79	สูง
4. จริยธรรม	3.98	0.77	สูง
5. ความร่วมแรงร่วมใจ	3.87	0.76	สูง
6. การพัฒนาศักยภาพคน	3.74	0.77	สูง
7. การดำเนินงานเชิงรุก	3.58	0.79	สูง
8. การคิดวิเคราะห์	3.52	0.76	สูง
9. การมองภาพองค์รวม	3.42	0.81	ปานกลาง
10. สภาวะผู้นำ	3.62	0.77	สูง
โดยรวม	3.67	0.70	สูง

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในรายด้านอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน เช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.77) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.76) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.74) การพัฒนาศักยภาพคน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.77) สภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) การดำเนินงานเชิงรุก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.79) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.72) การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.76) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ด้านการมองภาพองค์รวมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.81)

**ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจ
ไฟลัมฤทธิ์ บรรยากาสองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์**

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ และบรรยากาสองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ (n = 325)

ปัจจัยอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เพียร์สัน	ระดับ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน	.064	ต่ำ
แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์	.310*	ปานกลาง
บรรยากาสองค์การ	.284*	ต่ำ

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ และบรรยากาสองค์การ มีความสัมพันธ์กับ
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์มี
ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .310$) ส่วนบรรยากาสองค์การมีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .284$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานผู้วิจัยได้แบ่งระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบนเนอร์ (Benner :
1984) คือ 1) ระดับเริ่มต้นใหม่ (Novice) หมายถึง ผู้ที่ไม่มีพื้นฐานและประสบการณ์ของการพยาบาล
มาก่อนเลย 2) ระดับก้าวหน้า (Advance beginner) โดยมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เป็นระยะที่เริ่ม
ทำงานในระดับที่ยอมรับได้ในระดับต้น 3) ระดับผู้มีความสามารถ (Competent) เป็นระยะที่
พยาบาลมีประสบการณ์ในงานที่ทำประจำเป็นระยะเวลา 2-3 ปี 4) ระดับชำนาญการ (Proficient)
เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์เป็นระยะเวลา 3-5 ปี 5) ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นระยะที่
พยาบาลมีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจในสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

การศึกษาปัจจัยที่ทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยนำตัวแปรอิสระซึ่งเป็นสาเหตุ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ โดยก่อนที่จะวิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายของปัจจัยอิสระเหล่านี้ ได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของสถิติถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ (N = 325)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	t	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.352	.099	.221	3.546	.000
บรรยากาศองค์การ	.229	.087	.164	2.622	.009
ค่าคงที่ 1.488 ; R ² = .115 ; Adjust R ² = .110 ; F = 20.978 ; p-value = .000					

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .115 (R² = .115)

สมการทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำปัจจัยทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้ $\hat{y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$ เป็นสมการถดถอยของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ $1.488 + .352$ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) + $.299$ (บรรยากาศองค์การ)

$\hat{Z}_y = B_1Z_{x1} + B_2Z_{x2} + \dots B_nZ_{xn}$ เป็นสมการถดถอยของกลุ่มตัวอย่างในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}_y = .221$ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) + $.164$ (บรรยากาศองค์การ)

จากสมการจะเห็นว่า ถ้าคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การสูงขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้คะแนนสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนสูงขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร

ทำนายที่มีต่อตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Beta เท่ากับ .221 รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ มีค่า Beta เท่ากับ .164 ตามลำดับ แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญเป็นลำดับแรกในการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ

