

ความล้มพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกที่เหว่ ความทนทาน กับความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย



นางสาวอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2534


ISBN 974-578-733-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

017754

113350604

RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, LONELINESS,
HARDINESS, AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES
IN THE HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS



Miss Ammarate Chawsuanglewy

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Nursing Administration Program

Graduate School

Chulalongkorn University

1991

ISBN 974-578-733-7



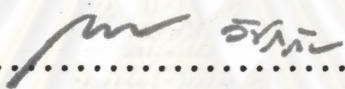
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว่ ความทนทาน
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

โดย นางสาวอัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย

ภาควิชา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล

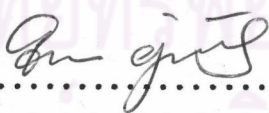
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธ์

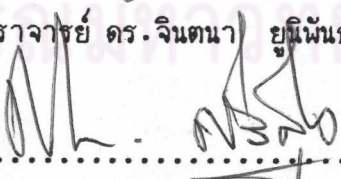
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากิจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสิทธิ์)

.....  อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธ์)

.....  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ศรีสุโข)



อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย : ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหงา ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, LONELINESS, HARDINESS, AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES IN THE HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์ 212 หน้า.
ISBN 974-578-733-7

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกเหงา และความทนทาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และสร้างสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้ตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 324 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 218 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกเหงา และความทนทาน

ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานและความทนทานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง แต่ความรู้สึกเหงาอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในลักษณะย่อย 6 ลักษณะคือ การเป็นผู้นำ การวางแผนและประเมินผล การสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ การดูแลในระยะวิกฤต และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่การสอนผู้ป่วย ญาติ และการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง
2. บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ มีแนวโน้มเป็นแบบผสม อันดีรอง มีแนวโน้มเป็นแบบปิดและแบบเปิดตามลำดับ
3. บรรยากาศองค์การ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรณาปราณี และความสามารถควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน ความว่าเหงาจากวิชาชีพ ความว่าเหงาส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
4. บรรยากาศองค์การมิติกรณาปราณี (CON) เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 3.73 ($R^2 = .0373$) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z' = .1931CON$

ภาควิชา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (เดิมเป็นภาควิชาพยาบาลศึกษา)
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2533

ลายมือชื่อนิติกร
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

AMMARATE CHAWSUANGLOWY : RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, LONELINESS, HARDINESS, AND JOB PERFORMANCE OF STAFF NURSES IN THE HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS. THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR JINTANA YUNIBHAND, Ph.D. 212 pp. ISBN 974-578-733-7

This descriptive research was designed to study job performance organizational climate, loneliness and hardiness and to search for variables that would be correlated and able to predict the job performance of professional nurses. Research subjects consisted of 324 staff nurses and 218 head nurses selected by simple random sampling technique. Data collected by using job performance scale, organizational climate, loneliness and hardiness questionnaires.

The followings were the major findings of the study :

1. Job performance and hardiness of staff nurses were in the high level but loneliness was at the medium level. Regarding the level of job performance of staff nurses in each skills, leadership skill, planning and evaluation skill, interpersonal relationship and communication skill, critical care, and professional development skill were in the high level, but that of teaching and collaboration skill was in the medium level.

2. Staff nurses' perception of organizational climate tended to be the mixed climate. Other patterns found from the data analysis included closed and opened climates.

3. Organizational climate in the dimension of intimacy, thrust, consideration and control were significantly and positively related at the low level to job performance of staff nurses. Whereas, organizational climate in the dimensions of disengagement, hindrance, esprit, aloofness, production emphasis, professional loneliness, personal loneliness, commitment and challenge were not correlated to job performance.

4. The consideration (CON) dimension of organizational climate was the only one predictor of job performance of professional nurses. The predictability was accounted for 3.73 ($R^2 = .0373$) of variance. The predicted equation in standard score was $Z' = .1931CON$.

ภาควิชา คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (เดิมเป็นภาควิชาพยาบาลศึกษา)
 สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
 ปีการศึกษา 2533

ลายมือชื่อนิสิต
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จจุล่งได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ติเรก ศรีสุขโข ที่กรุณาให้คำแนะนำ ในการใช้สถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 11 ท่าน จากสถาบันต่าง ๆ ที่กรุณาตรวจแก้ไข ให้คำแนะนำในการปรับปรุง เครื่องมือในการวิจัย อาจารย์ที่ปรึกษาการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั้ง 3 ท่าน และเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ใคร่ขอขอบคุณผู้ร่วมวิชาชีพนพยาบาลทุกท่าน และหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูล เพื่อประกอบในการศึกษาครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	12
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย	13
ขอบเขตของการวิจัย	15
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	19
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน	20
ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงาน	20
องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน	22
การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน	27
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	32
หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาล	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

องค์ประกอบของการปฏิบัติการพยาบาล	38
การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ..	48
บรรยากาศองค์การ	50
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	53
องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ	63
พยาบาลประจำการ	65
ความรู้สึกว่าเหว่	66
ชนิดของความรู้สึกว่าเหว่	68
ความรู้สึกว่าเหว่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน	
ของพยาบาลประจำการ	72
ความทนทาน	73
ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน	
ของพยาบาลประจำการ	74
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว่ ความทนทาน	
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	75
3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบวัด	90
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
	การวิเคราะห์ข้อมูล	93
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	149
	สรุปผลการวิจัย	150
	อภิปรายผลการวิจัย ..	157
	ข้อเสนอแนะ	172
	บรรณานุกรม	174
	ภาคผนวก	190
	ภาคผนวก ก. สถิติที่ใช้ในการวิจัย	191
	ภาคผนวก ข. จำนวนพยาบาลประจำการที่เป็นประชากรและตัวอย่าง ประชากรจำแนกตามแผนกการพยาบาล และโรงพยาบาลที่สังกัด	197
	ภาคผนวก ค. แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แบบวัดบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าไหว ความทนทาน ของพยาบาลประจำการ	198
	ภาคผนวก ง. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ	207
	ภาคผนวก จ. ความหมายของการพยาบาลแต่ละแผนก	211
	ประวัติผู้วิจัย	212

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ลักษณะแบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน จากองค์ประกอบทั้ง 8 มิติ	58
2	คะแนนมาตรฐาน (T-scores) ที่ใช้คำนวณหาคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การของฮาลบิน	59
3	จำนวนประชากร และตัวอย่างประชากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ จำแนกตามโรงพยาบาลที่สังกัด	78
4	แม่แบบการเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ซึ่งเรียงต่อเนื่องกันจากบรรยากาศแบบเปิดไปจนถึงบรรยากาศแบบปิด..	86
5	จำนวน ร้อยละ ของแบบวัดที่ส่งออกและรับคืน ไม่สมบูรณ์และสมบูรณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ จำแนกตามโรงพยาบาลที่สังกัด	92
6	จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส	96
7	จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลประจำการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกการพยาบาล	97
8	จำนวนและร้อยละ ของระยะเวลาในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยและประสบการณ์ในตำแหน่ง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ที่เป็นตัวอย่างประชากร โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	100
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะการเป็นผู้นำ จำแนกตามรายชื่อ	101
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะการวางแผนและประเมินผล จำแนกตามรายชื่อ	103
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะด้านการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ จำแนกตามรายชื่อ	104
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะการสอนผู้ป่วย ญาติ และการให้ความร่วมมือ จำแนกตามรายชื่อ	106
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะการดูแลในระยะวิกฤต จำแนกตามรายชื่อ	108
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทักษะการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับเฉลี่ย ของความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นรายทักษะ	111
17	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามแบบบรรยากาศองค์การ..	114
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของมิติบรรยากาศ องค์การของ พยาบาลประจำการ จำแนกตาม พฤติกรรมผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้ร่วมงาน..	115
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ความรู้สึกว่าเหว่และความทนทาน ของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน	116
20	จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยของ ความรู้สึกว่าเหว่และความทนทาน	117
21	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความท้าทาย และความสามารถควบคุมตนเอง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	120
22	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	ตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	124
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความทำทนายและความสามารถควบคุมตนเอง ทักษะการเป็นผู้นำ ของพยาบาลประจำการ	125
25	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการทักษะการเป็นผู้นำ	126
26	ตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b สมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ ทักษะการเป็นผู้นำของพยาบาลประจำการ	128
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความทำทนายและความสามารถควบคุมตนเอง กับทักษะการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ทักษะ การวางแผน และประเมินผลการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ	130
29	ตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ทักษะการวางแผนและประเมินผลการพยาบาลของพยาบาลประจำการ	132
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความท้าทาย และความสามารถควบคุมตนเอง กับทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ของพยาบาลประจำการ	133
31	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ ทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ของพยาบาลประจำการ..	134
32	ตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ ทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ของพยาบาลประจำการ	135

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความทำทนาย และความสามารถควบคุมตนเอง กับทักษะการสอนผู้ป่วย ญาติ และการให้ ความร่วมมือ ของพยาบาลประจำการ 136
34	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ทักษะการสอนผู้ป่วย ญาติ และการให้ความร่วมมือ ของพยาบาลประจำการ 137
35	ตัวแปรพยากรณ์ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวและ แสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ทักษะการสอนผู้ป่วย ญาติ และการให้ ความร่วมมือ 139
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันของบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความทำทนาย และความสามารถควบคุมตนเอง กับทักษะการดูแลในระยะวิกฤต ของ พยาบาลประจำการ 140
37	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัว ที่ใช้พยากรณ์ ทักษะการดูแลในระยะวิกฤต ของพยาบาลประจำการ 141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38	143
ตัวแปรพยากรณ์ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ทักษะการดูแลในระยยะวิกฤต ของพยาบาลประจำการ..	
39	144
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ความว่าเหว่จากวิชาชีพ ความว่าเหว่ส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความทำท่ายและความสามารถควบคุมตนเอง กับทักษะการพัฒนาด้านวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ	
40	145
ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของ b แต่ละตัวที่ใช้พยากรณ์ทักษะการพัฒนาด้านวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ	
41	147
ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการพยากรณ์ทักษะการพัฒนาด้านวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ	
42	148
ตัวแปรพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ทักษะการพัฒนาด้านวิชาชีพ ของพยาบาลประจำการ	

สารบัญ

ภาพที่		หน้า
1	รูปแบบของปัจจัยที่กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของ ออแกนและเบทแมน	24
2	การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน	29
3	วิธีการประเมินด้วยวิธีผสม	30
4	แผนภูมิเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นประเภท.	60
5	กรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย	75



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย