

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีม รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางที่สุ่มได้ จำนวน 424 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน (ตารางที่ 4 - 6)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (ตารางที่ 7)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (ตารางที่ 8 - 9)

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (ตารางที่ 4-6)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน (n=424)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มิติสัมพันธภาพ	4.06	.43	เหมาะสมมาก
ความเกี่ยวข้องในงาน	4.26	.41	เหมาะสมมาก
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.99	.52	เหมาะสมมาก
การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย	3.98	.65	เหมาะสมมาก
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.05	.37	เหมาะสมมาก
ความกดดันในการทำงาน	4.09	.42	เหมาะสมมาก
ความมีอิสระในหน้าที่การทำงาน	4.04	.47	เหมาะสมมาก
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.03	.44	เหมาะสมมาก
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	4.03	.37	เหมาะสมมาก
ความชัดเจนของงาน	4.20	.42	เหมาะสมมาก
การควบคุมงาน	4.10	.47	เหมาะสมมาก
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.94	.58	เหมาะสมมาก
การนำนวัตกรรมมาใช้ในหน่วยงาน	3.91	.54	เหมาะสมมาก
รวม	4.16	.36	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านพบว่า ทุกด้านหรือทุกมิติอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยที่มิติสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X}=4.05$ และ 4.03 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน (n = 424)

พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	4.19	.43	เหมาะสมมาก
2. การใช้สิทธิของตน	4.05	.47	เหมาะสมมาก
3. การสื่อสาร	4.02	.46	เหมาะสมมาก
4. การควบคุมอารมณ์ตนเอง	3.91	.46	เหมาะสมมาก
5. ความเป็นอิสระภาพ	3.82	.55	เหมาะสมมาก
รวม	4.00	.40	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าคะแนนพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยที่ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม ($\bar{X}=4.19$) รองลงมาคือการใช้สิทธิของตน และการสื่อสาร ($\bar{X}=4.05$ และ 4.02 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน (n = 424)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การเปิดเผยและเผชิญหน้า	4.09	.43	สูง
2. การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน	4.07	.49	สูง
3. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.43	สูง
4. วัตถุประสงค์ชัดเจนตามเป้าหมาย	4.06	.39	สูง
5. บทบาทที่สมดุล	4.06	.46	สูง
6. ความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.05	.45	สูง
7. การพัฒนาบุคคล	4.04	.44	สูง
8. การติดต่อสื่อสารที่ดี	3.97	.47	สูง
9. การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.96	.47	สูง
10. การปฏิบัติงานที่คล่องตัว	3.95	.44	สูง
11. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.93	.49	สูง
รวม	4.02	.37	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคกลางโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.02$) เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่การเปิดเผยและเผชิญหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน และการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.07$ เท่ากัน) และวัตถุประสงค์ชัดเจนตามเป้าหมาย และบทบาทที่สมดุล ($\bar{X}=4.06$ เท่ากัน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับสูงคือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{X}=3.93$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (n = 424)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.817	.000	สูง
พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม	.735	.000	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .81$ และ $.73$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (ตารางที่ 8 - 9)

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่
ผู้สมการถดถอยกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ อำนาจการทำนาย (R^2)
และอำนาจการทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.812	.659	.659	816.691	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงานและ พฤติกรรมกรแสดงออกที่เหมาะสม	.837	.701	.042	494.009	.000

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ .659 แสดงว่าสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
ได้ร้อยละ 65.9

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมกรแสดงออกที่เหมาะสม ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้น
เป็น .701 ($R^2 = 0.701$) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่น
คือ พฤติกรรมกรแสดงออกที่เหมาะสม สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของการทำงานเป็นทีม
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้เพิ่มขึ้นอีกเป็นร้อยละ 70.1 แสดงถึง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมกรแสดงออกที่เหมาะสม สามารถร่วมกันพยากรณ์การ
ทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p-value
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.596	.039	.592	15.144	.000
พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม	.276	.036	.300	7.683	.000
Constant	.438	.115	-	3.825	.000
	R=.837	R ² =.701	F=494.009	p-value=.000	

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (Beta = .592) รองลงมาคือ พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (Beta = .300) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางได้ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

การทำงานเป็นทีม = .438 + .596 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + .276 (พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม)

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

การทำงานเป็นทีม = .592 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + .300 (พฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม)