

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่าง 431 คน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล และสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อความเข้าใจและแปลผลตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ แทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

Age	แทน	อายุ
Edu	แทน	ระดับการศึกษา
Mst	แทน	สถานภาพสมรส
Expe	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
Person	แทน	ประเภทของบุคลากรพยาบาล
Status	แทน	ตำแหน่ง
Perceive	แทน	การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวม
Leader	แทน	การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านภาวะผู้นำ
Inform	แทน	การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์
Strate	แทน	การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ

HRDM	แทน	การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์
Process	แทน	การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพ ของกระบวนการ
Jobsat	แทน	ความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล
X	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2 change	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ทีละตัว
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่า เอฟ ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญ
SE B	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE Est	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y_{HN}	แทน	ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้จากการทำนายใน รูปคะแนนดิบ
Y_{SN}	แทน	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ได้จากการทำนาย ในรูปคะแนนดิบ
Z_{HN}	แทน	ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้จากการทำนายใน รูปคะแนนมาตรฐาน
Z_{SN}	แทน	ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่ได้จากการทำนาย ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาล
 ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรพยาบาล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของบุคลากรพยาบาล และตำแหน่ง (n = 431)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 30 ปี	120	27.8
31 - 40 ปี	186	43.2
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	125	29.0
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	141	32.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	272	63.1
ปริญญาโท	18	4.2
ปริญญาเอก	-	-
สถานภาพสมรส		
โสด หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	209	48.5
สมรส	222	51.5
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 10 ปี	148	34.3
11 - 20 ปี	177	41.1
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	106	24.6
ประเภทของบุคลากรพยาบาล		
พยาบาลวิชาชีพ	285	66.1
พยาบาลเทคนิค	146	33.9
ตำแหน่ง		
พยาบาลประจำการ	302	70.1
หัวหน้าหอผู้ป่วย	129	29.9

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 431 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.8 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาคือ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.7 และที่มีจำนวน

น้อยที่สุดคือ บริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4.2 ส่วนปริญญาเอกไม่พบ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส สมรสแล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.5 และสถานภาพสมรส โสด หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 48.5

ในส่วนของการประกอบอาชีพการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุด มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 และ ที่น้อยที่สุด คือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.6 ประเภทของบุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 66.1 และพยาบาลเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 33.9 ส่วนตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 70.1 และตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 29.9

- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรวม และความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล
- ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรวมของบุคลากรพยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 431)

การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำ	4.03	.56	สูง
การวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ	3.82	.70	สูง
สารสนเทศและการวิเคราะห์	3.68	.78	สูง
การบริหารคุณภาพของกระบวนการ	3.62	.64	สูง
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.61	.64	สูง
รวม	3.74	.54	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรวมของบุคลากรพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.74 โดยพบว่า การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ สารสนเทศและการวิเคราะห์ การบริหารคุณภาพของกระบวนการ และการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.03 3.82 3.68 3.62 และ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล
จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 431)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความรับผิดชอบ	6.01	.67	มาก
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	5.57	.77	มาก
ลักษณะงาน	5.45	.92	ค่อนข้างมาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	5.36	.89	ค่อนข้างมาก
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	5.23	.88	ค่อนข้างมาก
ชีวิตส่วนตัว	5.20	.88	ค่อนข้างมาก
ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา	5.16	.94	ค่อนข้างมาก
นโยบายและการบริหารงาน	5.06	.93	ค่อนข้างมาก
การได้รับการยอมรับ	5.03	.73	ค่อนข้างมาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.96	1.22	ค่อนข้างมาก
สภาพการทำงาน	4.94	.97	ค่อนข้างมาก
เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.46	1.34	ปานกลาง
รวม	5.18	.67	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ มีคะแนนเฉลี่ย 5.18 โดยมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากในด้าน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีคะแนนเฉลี่ย 6.01 และ 5.57 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในด้าน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 5.45 5.36 5.23 5.20 5.16 5.06 5.03 4.96 และ 4.94 ตามลำดับ และความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.46

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล จำแนกตามอายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบ F-test (n = 431)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	S.D.	F-Ratio	P-value
อายุ				.920	.398
21 - 30 ปี	120	5.14	.68		
31 - 40 ปี	186	5.16	.62		
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	125	5.25	.74		
ระดับการศึกษา				.046	.954
อนุปริญญา	141	5.17	.72		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	272	5.19	.65		
ปริญญาโท	18	5.17	.62		
ประสบการณ์การทำงาน				1.916	.148
1 - 10 ปี	148	5.09	.68		
11 - 20 ปี	177	5.21	.64		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	106	5.25	.71		

*p < .05

จากตารางที่ 7 พบว่า อายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (p = .398) ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (p = .954) และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (p = .148)

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล จำแนกตาม สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากรพยาบาล ตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบ t - test (n = 431)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	S.D.	t-value	P-value
สถานภาพสมรส				-2.26	.025*
โสด หม้าย หย่า แยก	209	5.10	.66		
สมรส	222	5.25	.68		
ประเภทของบุคลากรพยาบาล				.10	.919
พยาบาลวิชาชีพ	285	5.18	.65		
พยาบาลเทคนิค	146	5.17	.72		
ตำแหน่ง				-3.09	.002*
พยาบาลประจำการ	302	5.11	.68		
หัวหน้าหอผู้ป่วย	129	5.33	.62		

*p < .05

จากตารางที่ 8 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .025$) โดยที่ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของผู้ที่สมรสแล้วสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ($\bar{X} = 5.25$ และ 5.10 ตามลำดับ) พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ($p = .919$) ส่วนพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .002$) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ ($\bar{X} = 5.33$ และ 5.11 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 129)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	.011	-
ระดับการศึกษา	.040	-
สถานภาพสมรส	.261*	ต่ำ
ประสบการณ์การทำงาน	-.017	-
ประเภทของบุคลากรพยาบาล	.067	-
การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวม	.666*	ปานกลาง
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.684*	ปานกลาง
การบริหารคุณภาพของกระบวนการ	.593*	ปานกลาง
การวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ	.506*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	.460*	ปานกลาง
สารสนเทศและการวิเคราะห์	.435*	ปานกลาง

*p = .05

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .261$) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและประเภทของบุคลากรพยาบาลนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .666$)

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (n = 302)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	-.013	-
ระดับการศึกษา	-.066	-
สถานภาพสมรส	.018	-
ประสบการณ์การทำงาน	.035	-
ประเภทของบุคลากรพยาบาล	.064	-
การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวม	.672*	ปานกลาง
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.696*	ปานกลาง
การบริหารคุณภาพของกระบวนการ	.610*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	.522*	ปานกลาง
การวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ	.489*	ปานกลาง
สารสนเทศและการวิเคราะห์	.361*	ปานกลาง

*p = .05

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ส่วนการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .672$)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวม กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล และสร้างสมการทำนาย ความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล

5.1 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวม กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสร้างสมการทำนาย ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 11 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรในการทำนายความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 129)

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t	Sig t
สถานภาพสมรส	.1946	.9682	.1443	2.228*	.0277
ภาวะผู้นำ	.1080	.6651	.0966	1.220	.2247
สารสนเทศและการวิเคราะห์	.1782	.7801	.1472	2.034*	.0441
การวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ	.1520	.6247	.1403	1.727	.0867
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.7741	.0732	.6840	10.567*	.0000
การบริหารคุณภาพของกระบวนการ	.2006	.4831	.2105	2.299*	.0232
constant	2.4892	.2725		9.134	.0000
R = .6840	$R^2 = .4678$	F = 111.6677			

*p < .05

จากตารางที่ 11 แสดงว่า เมื่อนำตัวพยากรณ์ ได้แก่ สถานภาพสมรส การรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมด้านภาวะผู้นำ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ การรับรู้ การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์ รวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมด้านการบริหาร คุณภาพของกระบวนการ มาทำนายความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า สามารถทำนายความ พึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 46.78 และเมื่อพิจารณา ดูค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถ ทำนายความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานภาพ สมรส การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ การรับรู้การจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมด้านการ

บริหารคุณภาพของกระบวนการ

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (n = 129)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
HRDM	.6840	.4678	.4678	111.6677*
HRDM Process	.6995	.4893	.0215	60.3599*
HRDM Process Mst	.7122	.5073	.0180	42.9107*

*p < .05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDM) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .4678 ($R^2 = .4678$) แสดงว่า การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 46.78

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ (Process) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .4893 ($R^2 = .4893$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 48.93 โดยที่เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการเข้าไปจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.15 (R^2 change = .0215)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์สถานภาพสมรส (Mst) เข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5073 ($R^2 = .5073$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้

การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ และสถานภาพสมรรถสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 50.73 โดยที่เมื่อเพิ่มตัวแปรสถานภาพสมรรถเข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1.80 ($R^2 \text{ change} = .0180$)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่าเท่ากับ .7122 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว นั่นคือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ และสถานภาพสมรรถสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 129)

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
HRDM	.5836	.1026	.5175	5.688*
Process	.2024	.0914	.2002	2.214*
Mst	.1790	.0836	.1367	2.140*
R = .7122		SE _{est} = .4449		
$R^2 = .5073$		constant = 2.1703		
			Overall F = 42.9107	Sig F = .0000

*p < .05

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Beta = .5157) รองลงมา คือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ (Beta = .2002) และ สถานภาพสมรรถ (Beta = .1367) ตามลำดับ แสดงว่า

การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย รองลงมา คือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ และสถานภาพสมรส โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{HN} = 2.1703 + .5836 \text{ HRDM} + .2024 \text{ Process} + .1790 \text{ Mst}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{HN} = .5157 \text{ HRDM} + .2002 \text{ Process} + .1367 \text{ Mst}$$

- 5.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวม กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 14 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการเลือกตัวแปรในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (n = 302)

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t	Sig t
ภาวะผู้นำ	.1600	.6148	.1465	2.804*	.0054
สารสนเทศและการวิเคราะห์	-.0386	.6938	-.0333	-.669	.5042
การวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ	.0588	.5673	.0560	1.019	.3090
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.7364	.0438	.6959	16.788*	.0000
การบริหารคุณภาพของกระบวนการ	.0972	.3269	.1221	1.689	.0922
constant	2.4807	.1597		15.530	.0000
R = .6959	$R^2 = .4843$	F = 281.8350			

*p < .05

จากตารางที่ 14 แสดงว่า เมื่อนำตัวพยากรณ์ ได้แก่ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านภาวะผู้นำ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ มาทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 48.43 และเมื่อพิจารณา

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านภาวะผู้นำ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (n = 1302)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
HRDM	.6959	.4843	.4843	281.8350*
HRDM Leader	.7054	.4976	.0133	148.0700*
HRDM Leader Inform	.7102	.5043	.0067	101.0900*

*p < .05

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDM) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .4843 ($R^2 = .4843$) แสดงว่า การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 48.43

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านภาวะผู้นำ (Leader) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .4976 ($R^2 = .4976$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้ ร้อยละ 49.76 โดยที่เมื่อเพิ่ม ตัวแปรการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านภาวะผู้นำเข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1.33 (R^2 change = .0133)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ (Inform) เข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5043 ($R^2 = .5043$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านภาวะผู้นำ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 50.43 โดยที่เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์เข้าไป จะสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ .67 ($R^2 \text{ change} = .0067$)

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีค่าเท่ากับ .7102 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดีกว่าการใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว นั่นคือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านภาวะผู้นำ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (n = 302)

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t
HRDM	.6725	.0573	.6355	11.734*
Leader	.2406	.0707	.1940	3.400*
Inform	-.0912	.0451	-.1085	-2.020*
R = .7102		SE _{est} = .4881		
$R^2 = .5043$		constant = 2.0780		
			Overall F = 101.0900	Sig F = .0000

*p < .05

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Beta = .6355) รองลงมา คือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านภาวะผู้นำ (Beta = .1940) และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ (Beta = -.1085) ตามลำดับ แสดงว่าการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ รองลงมา คือ การรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านภาวะผู้นำ และการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{SN} = 2.0780 + .6725 \text{ HRDM} + .2406 \text{ Leader} - .0912 \text{ Inform}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{SN} = .6355 \text{ HRDM} + .1940 \text{ Leader} - .1085 \text{ Inform}$$