

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 267 คน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ และสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

โดยกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

CONFLC แทน การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย

STIMCF แทน การกระตุ้นความขัดแย้ง

PROBCF แทน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

REWARD แทน ระบบรางวัล

INREWD แทน รางวัลจากภายใน

EXREWD แทน รางวัลจากภายนอก

CULTUR แทน วัฒนธรรมองค์กร

MASCUL แทน ลักษณะความเป็นชาย

INDIVI แทน ลักษณะความเป็นปัจเจกชน

UNCERT แทน ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

POWER	แทน	ลักษณะการใช้อำนาจ
ACHIEV	แทน	ลักษณะเน้นความสำเร็จ
HUMANE	แทน	ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม
FUTURE	แทน	ลักษณะเน้นอนาคต
COMMIT	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
AFFCOM	แทน	ความผูกพันด้านจิตใจ
CONCOM	แทน	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ
NORCOM	แทน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R <sup>2</sup> change	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	อัตราส่วน เอฟ ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE <sub>b</sub>	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย

$SE_{Est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ได้จากการทำนาย ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ได้จากการทำนาย ในรูปคะแนนมาตรฐาน

1. การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน (N = 267)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	-	-
หญิง	267	267
อายุ		
20-25 ปี	67	25.1
26-30 ปี	111	41.6
31-35 ปี	50	18.7
36-40 ปี	39	14.6
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตร	6	2.2
ปริญญาตรี	255	95.5
ปริญญาโท	5	1.9
ปริญญาเอก	1	0.4
รายได้ประจำเดือน		
10,000-15,000 บาท	115	43.1
15,001-20,000 บาท	102	38.2
20,001-25,000 บาท	41	15.4
มากกว่า 25,000 บาท	9	3.4

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	137	51.3
5 - 10 ปี	84	31.5
11 - 15 ปี	23	8.6
16 - 20 ปี	6	2.2
21 - 25 ปี	9	3.4
26 - 30 ปี	6	2.2
มากกว่า 30 ปี	2	0.8
หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน		
หอผู้ป่วยนอก	11	4.1
แผนกฉุกเฉิน	11	4.1
แผนกผ่าตัด	18	6.7
หอผู้ป่วยอายุรกรรม	72	27.0
หอผู้ป่วยศัลยกรรม	44	16.5
หอผู้ป่วยเด็ก	24	9.0
หอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ	49	18.4
หน่วยไตเทียม	5	1.9
หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวช	33	12.3

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนเป็นเพศหญิง และมีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.1 จำนวนน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.6 ส่วนระดับการศึกษามีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.5 และการศึกษาในระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คือ มีเพียง 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.4 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ประจำเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 สำหรับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ 5-10 ปี ส่วนหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติอยู่มากที่สุด คือ หอผู้ป่วยอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.0

2. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	3.42	0.50	ปานกลาง
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.84	0.70	สูง
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.43	0.55	ปานกลาง
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	2.93	0.73	ปานกลาง
การจัดการความขัดแย้ง	3.20	0.43	ปานกลาง
การกระตุ้นความขัดแย้ง	3.20	0.44	ปานกลาง
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.21	0.49	ปานกลาง
ระบบรางวัล	3.35	0.45	ปานกลาง
รางวัลจากภายใน	3.39	0.50	ปานกลาง
รางวัลจากภายนอก	3.31	0.54	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ			
ลักษณะความเป็นชาย	3.63	0.68	สูง
ลักษณะความเป็นปัจเจกชน	2.35	0.73	ต่ำ
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	4.06	0.65	สูง
ลักษณะการใช้อำนาจ	3.38	0.61	ปานกลาง
ลักษณะเน้นความสำเร็จ	3.29	0.60	ปานกลาง
ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	3.81	0.72	สูง
ลักษณะเน้นอนาคต	3.87	0.70	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันด้านด้านจิตใจต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

( $\bar{X} = 3.84$ ) ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$  และ  $3.43$  ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาคะแนนการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการความขัดแย้งโดยรวมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพจึงมีการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการความขัดแย้งทั้งการกระตุ้นความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการความขัดแย้งได้ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน ( $\bar{X} = 3.20$  และ  $3.21$  ตามลำดับ)

สำหรับตัวแปรระบบรางวัลนั้น พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบแทนในรูปแบบของระบบรางวัลโดยรวมจากโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการได้รับการตอบแทนทั้งรางวัลจากภายในและรางวัลจากภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$  และ  $3.31$  ตามลำดับ)

ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้น พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ในระดับสูงเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ลักษณะเน้นอนาคต ( $\bar{X} = 3.87$ ) ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ( $\bar{X} = 3.81$ ) และลักษณะความเป็นเพศชาย ( $\bar{X} = 3.63$ ) ส่วนลักษณะความเป็นปัจเจกชนนั้นเป็นลักษณะวัฒนธรรมที่มีการรับรู้ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.35$ )

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้ง ระบบรางวัล และ วัฒนธรรมองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( r )	p-value	การแปลผล ระดับของ ความสัมพันธ์
การจัดการความขัดแย้ง	.32	.00	ปานกลาง
การกระตุ้นความขัดแย้ง	.26	.00	ต่ำ
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	.30	.00	ปานกลาง
ระบบรางวัล	.47	.00	ปานกลาง
รางวัลจากภายใน	.37	.00	ปานกลาง
รางวัลจากภายนอก	.47	.00	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ			
ลักษณะความเป็นเพศชาย	.36	.00	ปานกลาง
ลักษณะความเป็นปัจเจกชน	.14	.03	ต่ำ
ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	.31	.00	ปานกลาง
ลักษณะการใช้อำนาจ	.30	.00	ปานกลาง
ลักษณะเน้นความสำเร็จ	.40	.00	ปานกลาง
ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	.33	.00	ปานกลาง
ลักษณะเน้นอนาคต	.49	.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางค่อนข้างต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .001$  ( $r = .32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .30$ ) ส่วนการกระตุ้นความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .001$  เช่นกัน



ระบบรางวัล พบว่า คะแนนการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงการได้รับการตอบแทนในรูประบบรางวัลโดยรวมจากโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.001$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งการรับรู้การได้รับการตอบแทนในรูปรางวัลจากภายในและรางวัลจากภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .37$  และ  $.47$  ตามลำดับ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.001$

วัฒนธรรมองค์กร พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเกือบทุกลักษณะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .30 - r = .49$ ) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .001$  ยกเว้นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกชนเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = .14$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.05$

#### 4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และเสนอสมการความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธี Enter

ตัวพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	Beta	t	Sig.
STIMCF	-1.32E-02	.074	-.011	-.178	.859
PROBCF	-7.41E-02	.76	-.072	-.971	.332
INREWD	-.157	.133	-.153	-1.175	.241
EXREWD	-.112	.153	-.182	-.730	.466
REWARD	.655	.364	.592	1.798.518	.073
MASCUL	2.643E-02	.051	.036	.518	.605
INDIVI	5.798E-02	.040	.084	1.455	.147
UNCERT	9.070E-02	.046	.118	1.984	.048
POWER	6.394E-02	.046	.078	1.379	.169
ACHIEV	.119	.053	.141	2.225	.027
HUMANE	-8.76E-02	.056	-.126	-1.553	.122
FUTURE	.214	.055	.298	3.871	.000
CONSTANT	.967	.266			
R = .598		F = 11.755 (p = <.001)			
R <sup>2</sup> = .357		S.E. <sub>est</sub> = .4132			

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 13 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.05 ได้ร้อยละ 35.7 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นมีเพียง 3 ตัว และมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งหมด โดยวัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด (Beta = .298, p = .001) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นความสำเร็จ (Beta = .141, p < .05) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Beta = .118, p < .05) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  Change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธี Stepwise

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	Adjusted $R^2$	$R^2$ Change	F	Sig
FUTURE	.485	.232	.235	81.323	.000
FUTURE, REWARD	.549	.296	.066	25.104	.000
FUTURE, REWARD, INDIVI	.564	.310	.017	6.489	.011
FUTURE, REWARD, INDIVI, UNCERT	.575	.320	.013	4.928	.027

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ในขั้นที่ 1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคต สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.001$  มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .232 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 23.2

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ระบบรางวัลเข้าไปสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .296 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.001$  คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคต และระบบรางวัลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 29.6 ( $R^2 = .296$ ) โดยวัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตและระบบรางวัล สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.6 ( $R^2$  Change = .066) จากขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มวัฒนธรรมลักษณะความเป็นปัจเจกชนเข้าไปอีก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .310 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.001$  นั่นคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคต ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การลักษณะความเป็นปัจเจกชน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 ( $R^2$  Change = .017) จากขั้นที่ 2

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มวัฒนธรรมองค์การลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เข้าไปอีก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .320 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .05$  นั่นคือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคต ระบบรางวัล วัฒนธรรมองค์การลักษณะความเป็นปัจเจกชน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3 ( $R^2$  Change = .013) จากขั้นที่ 3

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวกับตัวแปรเกณฑ์ มีค่าเท่ากับ .575 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรพยากรณ์ตัวเดียว โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 32.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .001$

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	Beta	t	Sig.
FUTURE	.349	.039	.485	9.018	.000
REWARD	.332	.066	.300	5.010	.000
INDIVI	9.000E-02	.035	.130	2.547	.011
UNCERT	9.847E-02	.044	.128	2.220	.027
CONSTANT	.937	.238		3.937	.000
R = .575	F = 32.360				
Adjusted R <sup>2</sup> = .320	S.E. <sub>est</sub> = .4151				

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .001$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .575 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ

.320 แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 32.0 มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ( $S.E_{est}$ ) เท่ากับ .4151 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรแต่ละตัวพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะเน้นอนาคตสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้สูงสุด (Beta = .485) รองลงมาได้แก่ ระบบรางวัล (Beta = .300) วัฒนธรรมองค์การแบบปัจเจกชน (Beta = .130) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Beta = .128) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .937 + .349^{**}FUTURE + .332^{**}REWARD + .009^{*}INDIVI \\ + .010^{*}UNCERT$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = +.485Z_{FUTURE} + .300Z_{REWARD} + .130Z_{INDIVI} + .128Z_{UNCERT}$$

\*\* p<.001

\* p<.05