

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ และศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 380 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
2. ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ จำแนกโดยรวมและรายด้าน
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n = 380) | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------------------------|--------|
| อายุ (ปี) | | |
| ต่ำกว่า 25 | 23 | 6.05 |
| 26-30 | 146 | 38.42 |
| 31-35 | 62 | 16.32 |
| 36-40 | 76 | 20.00 |
| มากกว่า 40 | 73 | 19.21 |
| สถานภาพสมรส | | |
| สมรส | 188 | 49.47 |
| โสด | 172 | 45.26 |
| หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 20 | 5.26 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 260 | 68.42 |
| ประกาศนียบัตร/เทียบเท่าปริญญาตรี | 91 | 23.95 |
| ปริญญาโท | 29 | 7.63 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี) | | |
| 1-5 | 91 | 23.95 |
| 6-10 | 110 | 28.95 |
| 11-15 | 61 | 16.05 |
| 16-20 | 62 | 16.32 |
| 21-25 | 39 | 10.26 |
| มากกว่า 26 | 17 | 4.47 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) (n = 380) | ร้อยละ |
|--------------------------|-------------------------|--------|
| แผนกที่ปฏิบัติงาน | | |
| ศัลยกรรม | 74 | 19.53 |
| อายุรกรรม | 70 | 18.47 |
| หออภิบาลผู้ป่วยหนัก | 50 | 13.19 |
| สูติ นรีเวชกรรม | 42 | 11.08 |
| กุมารเวชกรรม | 41 | 10.82 |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 41 | 10.82 |
| จักษุศาสตร์ ศอ นาสิก | 34 | 8.97 |
| อื่นๆ | 27 | 7.12 |

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 380 คน จำนวนมากที่สุดมีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.42 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.47 การศึกษาโดยส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.42 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.95 และปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.53

2. การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความไว้วางใจหัวหน้า หอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

2.1 ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายด้าน (n = 380)

| ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | SD | ระดับ |
|----------------------------------|-----------|-----|-------|
| 1. ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย | 4.04 | .67 | มาก |
| 2. ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค | 4.04 | .71 | มาก |
| 3. ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ | 4.00 | .72 | มาก |
| 4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถ | 3.93 | .66 | มาก |
| รวม | 4.00 | .63 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่าความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน
ต่างก็อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นบุคคลเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.04$) และด้าน
ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ
($\bar{X}=4.00$) ส่วนด้านความเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.93$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านความเป็นบุคคลที่มีความสามารถของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
จำแนกตามรายชื่อ (n =380)

| ด้านความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| 1. สามารถจัดการกับปัญหา | 4.03 | .81 | มาก |
| 2. สามารถมอบหมายงานเหมาะสมกับงาน | 4.02 | .68 | มาก |
| 3. เสนอแนวคิดแสดงให้เห็นถึงความสามารถ. | 3.99 | .78 | มาก |
| 4. สามารถบริหารจัดการ | 3.99 | .79 | มาก |
| 5. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถประเมินความสามารถ | 3.94 | .76 | มาก |
| 6. มีความสามารถในการต่อรอง | 3.91 | .88 | มาก |
| 7. สามารถวางแผนการจัดอัตรากำลัง | 3.86 | .79 | มาก |
| 8. จัดการกับปัญหาความขัดแย้ง | 3.73 | .96 | มาก |
| รวม | 3.93 | .66 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่าความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อด้านความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ พบว่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อคำถามเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถจัดการกับปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ สามารถมอบหมายงานเหมาะสมกับงาน ($\bar{X}=4.02$) เสนอแนวคิดแสดงให้เห็นถึงความสามารถการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.99$) หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถประเมินความสามารถ ($\bar{X}=3.94$) มีความสามารถในการต่อรอง ($\bar{X}=3.91$) สามารถวางแผนการจัดอัตรากำลัง ($\bar{X}=3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.73$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านความเป็นบุคคลที่เปิดเผยของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
จำแนกตามรายชื่อ (n = 380)

| ด้านความเป็นบุคคลที่เปิดเผย | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-------------|------------|------------|
| 1. ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพยาบาลประจำการ | 4.11 | .71 | มาก |
| 2. การปฏิบัติงานที่พยาบาลประจำการ | 4.11 | .78 | มาก |
| 3. ชี้แจงหลักการและ แนวทางการปฏิบัติงาน | 4.10 | .78 | มาก |
| 4. มีความจริงใจตรงไปตรงมา | 3.97 | .87 | มาก |
| 5. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประเมินผล | 3.92 | .81 | มาก |
| รวม | 4.04 | .67 | มาก |

จากตารางที่ 7 ด้านความเป็นบุคคลเปิดเผย พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามเกี่ยวกับให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพยาบาลประจำการ และการปฏิบัติงานที่พยาบาลประจำการ ควรทราบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ชี้แจงหลักการและแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) ความจริงใจตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.97$) และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
จำแนกตามรายชื่อ (n=380)

| ด้านความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| 1. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานทางการพยาบาล | 4.06 | .83 | มาก |
| 2. รู้สึกเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงาน | 4.00 | .80 | มาก |
| 3. รับฟังปัญหาของท่านอย่างสม่ำเสมอ | 4.00 | .88 | มาก |
| 4. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อตกลง | 3.98 | .78 | มาก |
| 5. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามคำพูด | 3.95 | .84 | มาก |
| รวม | 4.00 | .72 | มาก |

จากตารางที่ 8 ด้านความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามเกี่ยวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.00$) หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามข้อตกลง ($\bar{X}=3.98$) และหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามคำพูด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.95$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
จำแนกตามรายชื่อ (n = 380)

| ด้านความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| 1. เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำ การแสดง ความคิดเห็น | 4.10 | .77 | มาก |
| 2. ส่งเสริมและให้โอกาส กับพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงาน | 4.08 | .76 | มาก |
| 3. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุน และให้โอกาส พยาบาลประจำการ | 4.07 | .79 | มาก |
| 4. การศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ของพยาบาล ประจำการ | 4.05 | .83 | มาก |
| 5. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนการให้พยาบาล มีเท่ากัน | 4.05 | .80 | มาก |
| 6. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความก้าวหน้า | 3.99 | .84 | มาก |
| 7. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ | 3.95 | .87 | มาก |
| รวม | 4.04 | .71 | มาก |

จากตารางที่ 9 ด้านความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการแสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ส่งเสริมและให้โอกาสกับพยาบาลประจำการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุน และให้โอกาสพยาบาลประจำการ ($\bar{X} = 4.07$) การศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกันของพยาบาล ประจำการ มีเท่ากันและหัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนการให้พยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X} = 4.05$) หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมส่งเสริมความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.99$) การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ($\bar{X} = 3.95$)

2.2 ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายด้าน (n=380)

| ความพึงพอใจในงาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|-----|-------|
| 1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | 4.11 | .51 | มาก |
| 2. ด้านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ | 3.88 | .67 | มาก |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.70 | .78 | มาก |
| 4. ด้านระบบการประเมินผลและให้รางวัล | 3.64 | .73 | มาก |
| รวม | 3.86 | .53 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่าความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ($\bar{X}=3.88$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.70$) ด้านระบบการประเมินผลและให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.64$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ (n = 380)

| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| 1. รู้สึกสนุกกับการทำงาน | 4.31 | .67 | มาก |
| 2. ยอมรับข้อเสนอแนะการปฏิบัติงาน | 4.26 | .60 | มาก |
| 3. ผู้ร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน | 4.25 | .63 | มาก |
| 4. ยินดีปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงาน | 4.22 | .65 | มาก |
| 5. การยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน | 4.08 | .67 | มาก |
| 6. สามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | 4.08 | .69 | มาก |
| 7. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานบนหนอผู้ป่วย | 3.95 | .75 | มาก |
| 8. มีความรู้สึกพึงพอใจ | 3.94 | .73 | มาก |
| 9. ปริมาณงานปัจจุบันมีความพอดี | 3.90 | .91 | มาก |
| รวม | 4.11 | .51 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เมื่อพิจารณาโดยรวมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11) ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} = 4.31) รองลงมาคือ ยอมรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.26) ผู้ร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน (\bar{X} = 4.25) ยินดีปฏิบัติงานแทนผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.22) ส่วนการยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สามารถปรึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ (\bar{X} = 4.08) มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานบนหนอผู้ป่วย (\bar{X} = 3.95) ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจ (\bar{X} = 3.94) และปัจจุบันมีความพอดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 3.90)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านระบบการประเมินผลและให้รางวัลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตาม รายชื่อ (n = 380)

| ด้านระบบการประเมินผลและให้รางวัล | \bar{X} | SD | ระดับ |
|-----------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ท่านพอใจกับความมั่นคง | 3.92 | .77 | มาก |
| 2. ท่านพอใจกับการดูแลเอาใจใส่ | 3.72 | .89 | มาก |
| 3. ท่านพอใจกับระบบประเมินผล | 3.70 | .89 | มาก |
| 4. เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน | 3.62 | 1.00 | มาก |
| 5. ท่านพอใจกับค่าตอบแทน | 3.50 | .99 | มาก |
| 6. ที่พักอาศัยที่หน่วยงานจัดให้ | 3.36 | 1.14 | ปานกลาง |
| รวม | 3.64 | .73 | มาก |

จากตารางที่ 12 ด้านการประเมินผลและให้รางวัล พบว่าความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ การดูแลเอาใจใส่ ($\bar{X}=3.72$) พพอใจกับระบบประเมินผล ($\bar{X}=3.70$) เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.62$) ท่านพอใจกับค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.50$) และที่พักอาศัยที่หน่วยงานจัดให้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายข้อ (n = 380)

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หอผู้ป่วยมีความสะอาด | 3.77 | .93 | มาก |
| 2. ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพ | 3.74 | .86 | มาก |
| 3. หอผู้ป่วยมีสภาพแวดล้อมที่ดี | 3.73 | .90 | มาก |
| 4. รู้สึกปลอดภัยจากอันตราย | 3.72 | .87 | มาก |
| 5. ประสิทธิภาพจาก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ | 3.63 | 1.01 | มาก |
| 6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในหอผู้ป่วย | 3.60 | .95 | มาก |
| รวม | 3.70 | .78 | มาก |

จากตารางที่ 13 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับหอผู้ป่วยมีความสะอาดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.77$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.74$) หอผู้ป่วยมีสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X}=3.73$) รู้สึกปลอดภัยจากอันตราย ($\bar{X}=3.72$) มีประสิทธิภาพจากเครื่องมือเครื่องใช้ ($\bar{X}=3.63$) ส่วนความรู้สึกพึงพอใจที่หอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.60$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ (n = 380)

| ด้านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 4.01 | .71 | มาก |
| 2. ท่านได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ | 4.00 | .71 | มาก |
| 3. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย | 3.97 | .77 | มาก |
| 4. ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ | 3.90 | .88 | มาก |
| 5. มีส่วนร่วมในสมาคมการพยาบาล | 3.52 | 1.03 | มาก |
| รวม | 3.88 | .67 | มาก |

จากตารางที่ 14 ด้านการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ พบว่าการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ การได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ ($\bar{X} = 4.00$) มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.97$) ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.90$) และมีส่วนในสมาคมการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.52$)

2.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายด้าน (n=380)

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | SD | ระดับ |
|-----------------------------------|-----------|-----|-------|
| 1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ | 4.13 | .51 | มาก |
| 2. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน | 3.83 | .64 | มาก |
| 3. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ | 3.69 | .73 | มาก |
| รวม | 3.90 | .51 | มาก |

จากตารางที่ 15 พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลศูนย์ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.83$) ส่วนความยึดมั่นผูกพัน
ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.69$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ (n = 380)

| ด้านจิตใจ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| 1. ชี้แจงให้เข้าใจตามความเป็นจริง | 4.32 | .68 | มาก |
| 2. ท่านรู้สึกยินดีที่เป็นส่วนหนึ่ง | 4.26 | .63 | มาก |
| 3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.22 | .59 | มาก |
| 4. เต็มใจเวลาการปฏิบัติงาน | 4.17 | .67 | มาก |
| 5. ภาคภูมิใจที่จะใช้ชีวิตการทำงาน | 4.14 | .70 | มาก |
| 6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง | 4.08 | .68 | มาก |
| 7. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานต่างๆ | 3.94 | .73 | มาก |
| 8. ชมเชยการพัฒนาองค์กร | 3.88 | .75 | มาก |
| รวม | 4.13 | .51 | มาก |

จากตารางที่ 16 ความเชื่อมั่นด้านจิตใจทุกข้ออยู่ในระดับมาก ชี้แจงให้เข้าใจตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ รู้สึกยินดีที่เป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 4.26$) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.22$) เต็มใจการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) ภาคภูมิใจที่จะใช้ชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 4.08$) รู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานต่างๆ ($\bar{X} = 3.94$) ชมเชยการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ
ด้านบรรทัดฐานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ
(n = 380)

| ด้านบรรทัดฐาน | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---------------------------------|-----------|-----|-------|
| 1. รู้สึกผูกพันและห่วงใยองค์การ | 3.96 | .77 | มาก |
| 2. องค์การแห่งนี้ให้ประสบการณ์ | 3.94 | .85 | มาก |
| 3. มีโอกาสตอบแทนบุญคุณ | 3.87 | .66 | มาก |
| 4. ข้าพเจ้ารู้สึกองค์การ | 3.81 | .82 | มาก |
| 5. องค์การส่งเสริมความก้าวหน้า | 3.73 | .83 | มาก |
| 6. องค์การสนับสนุนและให้โอกาส | 3.65 | .94 | มาก |
| รวม | 3.83 | .64 | มาก |

จากตารางที่ 17 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานพบว่า รู้สึกผูกพันและห่วงใยองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาองค์การแห่งนี้ให้ประสบการณ์ ($\bar{X}=3.94$) โอกาสตอบแทนบุญคุณ ($\bar{X}=3.87$) องค์การมีอุปการคุณต่องาน ($\bar{X}=3.81$) องค์การส่งเสริมความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.73$) องค์การสนับสนุนและให้โอกาส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.65$)



ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ
ด้านการคงอยู่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ
(n = 380)

| ด้านการคงอยู่ | \bar{X} | SD | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. เป็นสมาชิกขององค์การที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่ | 3.96 | .76 | มาก |
| 2. ทำงานให้กับองค์การเพื่ออนาคต | 3.96 | .76 | มาก |
| 3. ลาออกจากองค์การสูญเสียสวัสดิการไป | 3.67 | 1.06 | มาก |
| 4. หากข้าพเจ้าต้องลาออกจากองค์การ | 3.67 | 1.06 | มาก |
| 5. ข้าพเจ้าสูญเสียผลประโยชน์ | 3.44 | 1.09 | ปานกลาง |
| 6. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นคงในชีวิต | 3.42 | 1.04 | ปานกลาง |
| รวม | 3.69 | .73 | มาก |

จากตารางที่ 18 ความเชื่อมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่าเป็นสมาชิกขององค์การที่ทำงานอยู่ และทำงานให้กับองค์การเพื่ออนาคต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือการลาออกจากองค์การสูญเสียสวัสดิการไปและหากต้องลาออกจากองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.67$) ข้าพเจ้าสูญเสียผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.44$) ซึ่งความไม่มั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.42$)

ตอนที่ 2

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 19 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

| ตัวแปร | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | |
|----------------------|----------------------------|---------|
| | χ^2 | p-value |
| สถานภาพสมรส | 6.548 | .162 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | 29.406 | .003 |

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square test statistic) ของสถานภาพสมรส มีค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) 6.548 และมีค่า p-value .162 มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003

ตอนที่ 3

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

| ตัวแปร | ความไว้วางใจ หัวหน้าหอผู้ป่วย | ความพึงพอใจ ในงาน | ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย | - | | |
| ความพึงพอใจในงาน | .628* | - | |
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ | .467* | .672* | - |

*p < 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับปานกลาง และต่ำกว่าเกณฑ์ค่า $r = .65$ ขึ้นไป (Burns and Grove, 1997; อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยีนรากร, 2550) ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรต้นไม่มีปฏิสัมพันธ์ (Multicollinearity) ต่อกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = .672$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กัน ($r = .628$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน ($r = .467$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และการสร้างสมการพยากรณ์ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

| ลำดับขั้นตัวพยากรณ์ | R | R^2 | Adjusted R^2 | R^2 Change | F | p-value |
|---------------------|------|-------|----------------|--------------|---------|---------|
| ความพึงพอใจในงาน | .672 | .452 | .450 | .452 | 311.240 | .000 |
| สถานภาพสมรส | .680 | .463 | .460 | .011 | 162.275 | .000 |

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยวิธี Stepwise พบว่า มีความพึงพอใจในงาน และสถานภาพสมรส สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานเท่ากับ .672 ($R^2 = .452$) และสถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการมีอำนาจการพยากรณ์ .680 ($R^2 = .463$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการได้ระดับปานกลางร้อยละ 45.2 และ 46.3

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้การพยากรณ์ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE.b | Beta | t | p-value |
|------------------|-------|------|-------|--------|---------|
| ความพึงพอใจในงาน | .641 | .036 | .672 | 17.805 | .000 |
| สถานภาพสมรส | -.107 | .038 | -.105 | 2.784 | .006 |
| Constant | 1.476 | .142 | - | 10.428 | .000 |

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่าตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบมาตรฐาน (Beta) มากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีค่า Beta =.672 รองลงมาคือสถานภาพสมรสมีค่า Beta =-.105 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .672 ($R^2 = .672$) รองลงมาคือสถานภาพสมรส โดยมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ .463 ($R^2 = .463$) แสดงว่าความพึงพอใจในงาน มีความสำคัญอันดับแรกในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ} = 1.476 + .641 \text{ ความพึงพอใจในงาน} - .107 \text{ สถานภาพสมรส}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ} = .672 \text{ ความพึงพอใจในงาน} - .105 \text{ สถานภาพสมรส}$$