

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 295 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอด้วยตาราง ประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสมการทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติ เมื่อนำเสนอในตารางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

Mean = ค่าเฉลี่ย

SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

* = สัญลักษณ์แสดงการมีนัยสำคัญทางสถิติ

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

F = ค่าทดสอบทางสถิติเอฟ (F-Test) ที่ใช้ในการทดสอบการมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

- R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
 b = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
 $Beta$ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
 t = สถิติทดสอบที (t-Test) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
 Y' = คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ
 Z' = คะแนนมาตรฐานความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=295)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>	ชาย	8	3
	หญิง	287	97
<u>อายุ</u>	น้อยกว่า 25 ปี	12	4
	25 - 34 ปี	143	49
	35 - 44 ปี	104	35
	45 - 54 ปี	33	11
	มากกว่า 54 ปี	3	1
<u>ระดับการศึกษา</u>	ปริญญาตรี	275	93
	ปริญญาโท	20	7
<u>สถานภาพสมรส</u>	โสด	143	49
	คู่	142	48
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	3
<u>ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ</u>			
	1-5 ปี	99	34
	6-10 ปี	69	23
	10 ปีขึ้นไป	127	43

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>สถานที่ปฏิบัติงาน</u>		
โรงพยาบาลนครปฐม	97	33
โรงพยาบาลราชบุรี	115	39
โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร	83	28
<u>แผนกที่ปฏิบัติงาน</u>		
อายุรกรรม	44	15
ศัลยกรรม	45	15
กุมารเวชกรรม	18	6
สูติ-นรีเวชกรรม	10	3
ห้องคลอด	10	3
ห้องผ่าตัด	21	7
ห้องอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	19	6
ผู้ป่วยนอก	14	5
ห้องพิเศษ	30	10
หูดตา คอ จมูก	8	3
ผู้ป่วยหนัก	44	15
ศัลยกรรมกระดูก	16	6
วิสัญญี	16	6

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97 มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93 ส่วน สถานภาพสมรส โสด และคู่ ที่มีจำนวนพอ ๆ กัน คือ สถานภาพโสด มีร้อยละ 49 และสถานภาพคู่ มีร้อยละ 48 พยาบาลส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 ซึ่งเป็นพยาบาลส่วนใหญ่จากโรงพยาบาลราชบุรี และโรงพยาบาลนครปฐม คิดเป็นร้อยละ 39 และ 33 ตามลำดับ แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ เป็นแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม และผู้ป่วยหนัก คิดเป็นร้อยละ 15 รองลงมาเป็นแผนกห้องพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 10

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาด
ทางอารมณ์ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ**

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนวัฒนธรรมองค์กรแบบ
สร้างสรรค์ จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 295)

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	Mean	SD	ระดับ
ด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ 6 ข้อ (1-6)	4.09	0.42	สูง
1. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.31	0.58	สูง
2. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานตามขั้นตอน การปฏิบัติงานของหอผู้ป่วย	4.25	0.54	สูง
3. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุมีผล	4.23	0.55	สูง
4. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.51	สูง
5. บุคลากรในหอผู้ป่วย กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.11	0.58	สูง
*6. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก งานเป็นสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา	3.49	0.99	ปานกลาง
ด้านมิติมุ่งเน้นจัดการแข่งขัน 5 ข้อ (7-11)	3.89	0.52	สูง
7. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีความภาคภูมิใจใน การปฏิบัติงาน	4.15	0.66	สูง
8. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพ มากกว่าปริมาณ	3.93	0.80	สูง
9. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีความรักและผูกพันกับ หน่วยงาน	3.91	0.77	สูง
10. บุคลากรในหอผู้ป่วย ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.75	0.74	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	Mean	SD	ระดับ
11. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีค่านิยมและการแสดงออกที่เน้นถึงความต้องการของบุคคล	3.73	0.69	สูง
12. บุคลากรในหอผู้ป่วย เป็นที่ปรึกษาให้แก่กัน	4.18	0.63	สูง
13. บุคลากรในหอผู้ป่วย ได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.12	0.65	สูง
14. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีการตัดสินใจดำเนินการใดๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้ร่วมงาน	4.05	0.66	สูง
15. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีการใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ทุกคนในหอผู้ป่วยร่วมกันจัดทำมาตรฐานการอาบน้ำเด็ก	4.02	0.79	สูง
16. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีความพึงพอใจต่อการนิเทศงานของหัวหน้า หอผู้ป่วย	3.88	0.67	สูง
ด้านมิติมุ่งเน้นโมตรัสสัมพันธ์ 4 ข้อ (17-20)	4.01	0.55	สูง
17. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	4.16	0.60	สูง
18. บุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอบอุ่น เข้าใจกันฉันท์พี่น้อง มีความเป็นกันเอง	4.10	0.74	สูง
19. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีความไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน	4.01	0.64	สูง
20. บุคลากรในหอผู้ป่วย มีความจริงใจต่อกัน	3.80	0.76	สูง
โดยรวม	4.01	0.42	สูง

* ในแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งรายด้าน และโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนโดยรวม เท่ากับ 4.01 (SD = 0.42) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (SD = 0.42) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ยกเว้น ข้อบุคลากรในหอผู้ป่วย ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (SD = 0.99)

แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ที่ผู้วิจัยนำมาใช้นั้น เป็นแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ ของกรมสุขภาพจิต (2543 ก) ซึ่งได้แบ่งความฉลาดทางอารมณ์ ออกเป็น 2 ช่วงอายุ คือ 18-25 ปี และ 26-60 ปี โดยใช้ค่าคะแนนรวม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ อยู่ในเกณฑ์ปกติ และสูงกว่าเกณฑ์ปกติ แปลความหมายของคะแนนตามตารางแสดงเกณฑ์ปกติของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ตามกลุ่มอายุ ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในตารางที่ 5 เกณฑ์ปกติของคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ กลุ่มอายุ 26-60 ปี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 26 ปีขึ้นไป (กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอายุ 18-25 ปี มี 25 คน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอายุ 26-60 ปี มี 270 คน)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข (อายุ 26-60 ปี) จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 295)

ความฉลาดทางอารมณ์	เกณฑ์คะแนนปกติ	Mean	SD	ระดับ
ด้านดี	49-59	59.93	4.61	สูงกว่าปกติ
1. ควบคุมอารมณ์	14-18	19.35	1.92	สูงกว่าปกติ
2. เห็นใจผู้อื่น	15-21	19.58	1.88	เกณฑ์ปกติ
3. รับผิดชอบ	17-23	21.00	1.99	เกณฑ์ปกติ
ด้านเก่ง	48-62	56.11	5.35	เกณฑ์ปกติ
1. มีแรงจูงใจ	18-24	19.06	2.14	เกณฑ์ปกติ
2. ตัดสินใจและแก้ปัญหา	15-21	18.94	2.243	เกณฑ์ปกติ
3. สัมพันธภาพกับผู้อื่น	15-21	18.11	2.16	เกณฑ์ปกติ
ด้านสุข	44-58	51.57	5.47	เกณฑ์ปกติ
1. ภูมิใจในตนเอง	10-14	12.50	1.61	เกณฑ์ปกติ
2. พึงพอใจในชีวิต	16-22	19.09	2.46	เกณฑ์ปกติ
3. มีความสงบทางใจ	16-22	19.98	2.57	เกณฑ์ปกติ
โดยรวม	143-177	167.60	13.48	เกณฑ์ปกติ

จากตารางที่ 9 พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 167.60 (SD = 13.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่า ปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 59.93 (SD = 4.61) ส่วนด้านเก่งและด้านสุข อยู่ในระดับปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 56.11 (SD = 5.35) และ 51.57 (SD = 5.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 295)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	Mean	SD	ระดับ
ด้านการได้รับอำนาจ 19 ข้อ (1-19)	4.01	0.52	สูง
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงให้ท่าน ทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง	4.48	0.61	สูง
2. ท่านได้รับการชี้แจงจากหัวหน้าหอผู้ป่วยถึงขอบเขต ความรับผิดชอบ ระเบียบวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.40	0.68	สูง
3. ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ทันสมัย จากหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อ เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.32	0.72	สูง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ชี้แจงให้ท่าน ทราบถึงแผนการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาวของหอผู้ป่วย	4.29	0.67	สูง
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่าน มีส่วนในการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย	4.21	0.65	สูง
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่าน ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วย ตนเองในขณะปฏิบัติงาน	4.18	0.69	สูง
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ใน การปฏิบัติงานแก่ท่าน	4.17	0.75	สูง
8. ในการปฏิบัติงานหัวหน้าหอผู้ป่วยจัดสรรเวลาให้ท่านดูแลผู้ป่วย ในความรับผิดชอบเต็มที่	4.15	0.69	สูง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่าน นำเทคนิคการปฏิบัติ การพยาบาลใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.71	สูง
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดเตรียม สถานที่ปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม สะดวก ในการปฏิบัติงาน	4.13	0.70	สูง
11. หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการจัดเตรียม วัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ ไว้ อย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	สูง
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ท่าน สร้างเครือข่าย ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.75	สูง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	Mean	SD	ระดับ
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดสรรบุคลากรขึ้นปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.89	สูง
*14. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงให้ท่านทราบถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน	3.91	1.04	สูง
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้มีกิจกรรมในการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	3.89	0.88	สูง
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดสรรงบประมาณให้ท่านจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสม	3.87	0.85	สูง
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดหาหนังสือ และวารสาร เพื่อให้ท่านสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย	3.73	0.92	สูง
18. หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้การสนับสนุนการทำวิจัย โดยจัดสรรเวลาให้ท่านอย่างเหมาะสม	3.20	1.09	ปานกลาง
19. หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการจัดสรรเงินสนับสนุนการทำวิจัยให้อย่างเพียงพอ	3.16	1.11	ปานกลาง
ด้านการได้รับโอกาส 9 ข้อ (20-28)	3.99	0.60	สูง
20. หัวหน้าหอผู้ป่วย เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.30	0.65	สูง
21. หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ท่านได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ การสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่	4.29	0.68	สูง
22. หัวหน้าหอผู้ป่วย เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่ย่างยากซับซ้อนในหอผู้ป่วย	4.15	0.70	สูง
23. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ	4.02	0.73	สูง
24. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ	3.94	0.82	สูง
25. หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.92	0.73	สูง
26. หัวหน้าหอผู้ป่วย พิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.89	0.91	สูง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	Mean	SD	ระดับ
27. หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดีหรือผู้ที่ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย	3.73	1.03	สูง
28. ท่านได้รับรางวัลหรือกำลังใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.73	0.95	สูง
โดยรวม	4.00	0.52	สูง

* ในแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 10 พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งรายด้านและโดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.00 (SD = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ยกเว้น ข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดสรรเงินสนับสนุนการทำวิจัยให้อย่างเพียงพอ และ ข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนการทำวิจัยโดยจัดสรรเวลาให้ท่านอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 (SD = 1.11) และ 3.20 (SD = 1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 295)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	Mean	SD	ระดับ
ด้านการเป็นผู้นำ 4 ข้อ (1-4)	4.24	0.34	สูง
1. ท่านรับผิดชอบผลที่เกิดจากการดูแลผู้ป่วยของสมาชิกทีม	4.39	0.57	สูง
2. ท่านยอมรับข้อเสนอแนะจากสมาชิกทีมแล้วนำมาปรับปรุงการทำงาน	4.34	0.60	สูง
3. ท่านมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกทีมดูแลผู้ป่วยได้เหมาะสมตามขอบเขต ความรู้ ความสามารถ	4.20	0.51	สูง
4. ท่านให้คำแนะนำแก่สมาชิกทีม ในการวางแผนการพยาบาลได้เหมาะสม	4.06	0.58	สูง
ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร 11 ข้อ (5-15)	4.50	0.42	สูงมาก
5. ท่านให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย	4.48	0.61	สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	Mean	SD	ระดับ
6. ท่านสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยขณะให้การพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยยอมรับ และให้ความร่วมมือในการรักษา	4.36	0.56	สูง
7. ท่านสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ	4.36	0.57	สูง
8. ท่านอธิบายให้ผู้ป่วยทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล ก่อนให้การพยาบาลทุกครั้ง	4.32	0.64	สูง
9. ท่านส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานด้วยการสร้างความไว้วางใจ ให้การยอมรับนับถือบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ	4.31	0.57	สูง
10. ท่านตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วยได้ถูกต้องเหมาะสม	4.07	0.58	สูง
11. ท่านส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการการดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.61	สูง
12. ท่านมีกลวิธีในการพูด เพื่อให้ผู้ป่วยสบายใจ ยอมรับภาวะความเจ็บป่วยได้	4.04	0.63	สูง
13. ท่านส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์การดูแลสุขภาพตนเอง	3.89	0.71	สูง
*14. ท่านสื่อสารทางวาจาให้สมาชิกทีม เข้าใจข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และความรู้สึกร่วมกันได้อย่างดี	3.75	0.77	สูง
*15. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเมื่อเวลาจำเป็นได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.90	สูง
ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ 5 ข้อ (16-20)	4.10	0.47	สูง
16. ท่านใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ได้อย่างถูกต้อง	4.33	0.55	สูง
17. ท่านประเมินอาการของผู้ป่วยชั้นวิกฤติได้อย่างถูกต้อง	4.15	0.62	สูง
18. ท่านปฏิบัติการพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤติได้ถูกต้องทุกขั้นตอน	4.15	0.59	สูง
19. ท่านรับรู้และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วยใกล้เสียชีวิตด้วยความเข้าใจ	4.12	0.72	สูง
*20. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่ญาติของผู้ป่วยใกล้เสียชีวิตด้วยความเห็นใจและเข้าใจ	3.76	0.96	สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	Mean	SD	ระดับ
ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ 9 ข้อ (21-29)	3.98	0.52	สูง
21. ท่านให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการป้องกันโรค และการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้อง	4.24	0.63	สูง
22. ท่านเลือกใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน เพื่อนำมาวางแผนการดูแลผู้ป่วยได้	4.17	0.61	สูง
23. ท่านกระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัว มีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย	4.13	0.71	สูง
24. ท่านแนะนำให้ญาติเข้าใจความต้องการของผู้ป่วยอย่างแท้จริง	4.06	0.62	สูง
25. ท่านบอกแหล่งประโยชน์ด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานอื่นแก่ผู้ป่วยและญาติ	3.97	0.64	สูง
26. ท่านวางแผนการสอน โดยผสมผสานความต้องการของผู้ป่วย กับความต้องการของญาติได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.66	สูง
27. ท่านจัดหาทรัพยากรที่มีในชุมชนและนำมาใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยและญาติได้	3.78	0.77	สูง
28. ท่านสื่อสารข้อเท็จจริง และความคิดเห็นเชิงวิชาชีพเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างถูกต้อง	3.78	0.70	สูง
29. ท่านใช้วิธีการสอน อุปกรณ์การสอนได้เหมาะสม กับ อายุ การศึกษา ภูมิหลัง และการบ่งชี้ของประสาท การรับรู้ของผู้เรียนแต่ละราย	3.77	0.73	สูง
ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล 6 ข้อ (30-35)	4.04	0.46	สูง
30. ท่านวางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการเร่งด่วนของผู้ป่วยได้	4.22	0.60	สูง
31. ท่านประเมินผลการพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.14	0.56	สูง
32. ท่านวางแผนและประเมินผลการพยาบาลร่วมกับสมาชิกทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.54	สูง
33. ท่านปรับปรุงแผนการพยาบาลได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย	4.11	0.57	สูง
34. ท่านวางแผนการพยาบาลที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยไว้ล่วงหน้า	3.93	0.63	สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	Mean	SD	ระดับ
*35. ท่านวางแผนให้การพยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหาของผู้ป่วยแต่ละราย	3.74	0.89	สูง
ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 10 ข้อ (36-45)	4.20	0.43	สูง
38. ท่านรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง	4.52	0.54	สูง
43. ท่านทำงานตามขอบเขตของกฎหมาย ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล	4.40	0.65	สูง
44. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาล	4.38	0.57	สูง
40. ท่านดำรงและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.33	0.58	สูง
41. ท่านปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจในตนเอง	4.33	0.53	สูง
37. ท่านมีหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.21	0.57	สูง
36. ท่านหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ	4.10	0.63	สูง
*42. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.04	0.87	สูง
*45. ท่านยอมรับและนำคำวิพากษ์วิจารณ์ที่สร้างสรรค์มาปรับใช้ในการทำงาน	3.92	0.89	สูง
*39. ท่านเสนอตนรับผิดชอบในงานใหม่ๆ ตามความรู้ที่มีอยู่	3.85	0.81	สูง
โดยรวม	4.10	0.37	สูง

* ในแบบสอบถามเป็นข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.42) ส่วนด้านการเป็นผู้นำ ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD = 0.34), 4.10 (SD = 0.47), 3.98 (SD = 0.52), 4.04 (SD = 0.46) และ 4.20 (SD = 0.43) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อท่านรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.52 (SD = 0.54) ส่วนข้อท่านลำบากใจในการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.55 (SD = 0.90)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์
ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม**

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์
ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โดยรวม

	ความฉลาดทาง อารมณ์	การเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน	ความสามารถใน การปฏิบัติงาน
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	.288**	.634**	.494**
ความฉลาดทางอารมณ์		.285**	.567**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน			.478**

** (p < .01)

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์ และ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .494$, $r = .567$
และ $r = .478$ ตามลำดับ) แสดงว่า ผู้ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น มี
ความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงขึ้น จะยังม
ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบ
สร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ**
ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูล ครอบคลุมเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอย
พหุคูณ ดังนี้คือ

1. ตัวแปรต้นทั้ง 3 ตัวแปรเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Variables) วัดที่ระดับ interval และมีการแจกแจงแบบปกติ
2. Error Term (e) มีการแจกแจงแบบปกติ เป็นอิสระต่อกัน (Independence) ไม่เกิด Autocorrelation ซึ่งสามารถทดสอบโดยหาค่า Durbin-Watson ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 2 แสดงว่า Errors ของตัวแปรเป็นอิสระกัน ไม่มี Autocorrelation สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.915
3. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ต้องมากพอ ซึ่งจากสูตรคำนวณของ Tabachnick & Fidell (1989) ที่เสนอว่าอย่างน้อยต้องมีจำนวน Case เป็น 50 เท่าของจำนวนตัวแปรต้น สำหรับ Stepwise Regression ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรต้น 3 ตัวแปร จึงต้องการกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 150 คน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 295 คน จึงมีจำนวนเพียงพอ
4. ตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearsons' Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า .85 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันมาก (Munro, 1997) สำหรับงานวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน .85 ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับความฉลาดทางอารมณ์, วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความฉลาดทางอารมณ์ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .288, .634 และ .285 ตามลำดับ
5. ไม่มี Outliers
6. Homoscedasticity

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ตัวพยากรณ์ กับความสามารถใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	Beta	t
ความฉลาดทางอารมณ์	.553	.441	9.746***
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	.483	.240	4.288***
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.230	.200	3.576***
ค่าคงที่	27.629		
F(3,291)	84.164***		
R ²	.465		

*** (p < .001)

จากตารางที่ 13 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [$F(3, 291) = 84.164, p < .001$] โดยตัวแปรทั้งสามนั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (R^2) 46.5%

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณสูงสุดคือ ความฉลาดทางอารมณ์ ($Beta = .441$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ($Beta = .240$) และ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($Beta = .200$) ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = 27.629 + .553 \text{ ความฉลาดทางอารมณ์} + .483 \text{ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์} + .230 \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = .441 Z_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} + .240 Z_{\text{วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์}} + .200 Z_{\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}}$$