

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม และหาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การทำงานเป็นทีม และความสุขในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความสามารถในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 372)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ระหว่าง 31-40 ปี	191	51.34
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	93	25.00
ระหว่าง 41-50 ปี	79	21.24
มากกว่า 50 ปี	9	2.42

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	367	98.66
ชาย	5	1.34
สถานภาพ		
สมรสคู่	190	51.08
โสด	167	44.89
หย่าร้าง	13	3.49
หม้าย	2	0.54
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	359	96.51
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	13	3.49
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	194	52.15
ระหว่าง 11 -20 ปี	138	37.10
ระหว่าง 21 -30 ปี	37	9.95
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3	0.80
หน่วยงาน/แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกศัลยกรรม	101	27.15
แผนกผู้ป่วยหนัก	99	26.61
แผนกอายุรกรรม	66	17.74
แผนกผู้ป่วยพิเศษ	39	10.48
แผนกกุมารเวชกรรม	38	10.22
แผนกสูติ-นรีเวชกรรม	29	7.80

จากตารางที่ 3 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาศัลยกรรม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 51.34) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.66) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 51.08) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 96.51) ปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 52.15) โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 27.15) รองลงมาคือแผนกผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 26.61)

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน รวบรวม และรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน		M	SD	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์	(รวม)	3.67	0.56	มาก
การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน		3.90	0.69	มาก
การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน		3.84	0.65	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน		3.70	0.70	มาก
ความสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน		3.64	0.72	มาก
การได้รับการดูแลจากผู้ร่วมงาน เมื่อรู้สึกไม่สบาย		3.31	0.85	ปานกลาง
ด้านความรักในงาน	(รวม)	3.64	0.58	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ		4.15	0.71	มาก
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน		3.88	0.69	มาก
ความภูมิใจที่ได้รับผิชอบในหน้าที่ปัจจุบัน		3.60	0.72	มาก
การมีความสุขที่ได้ทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน		3.47	0.79	ปานกลาง
ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว		3.15	0.86	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	M	SD	ระดับ
ด้านความสำเร็จในงาน (รวม)	3.35	0.53	ปานกลาง
การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.67	0.68	มาก
การทำงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ	3.54	0.64	มาก
การทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.42	0.67	ปานกลาง
การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.15	0.73	ปานกลาง
การได้รับคำชมเชย หรือรางวัล เมื่อทำงานสำเร็จ	3.00	0.78	ปานกลาง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (รวม)	3.35	0.52	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ	3.48	0.66	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.45	0.64	ปานกลาง
การได้รับคำชมจากผู้ป่วยและญาติว่ามีการดูแลที่ดี	3.33	0.71	ปานกลาง
การได้รับเลือกให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.70	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมหรือโครงการพิเศษของหน่วยงาน	3.24	0.77	ปานกลาง
โดยรวม	3.51	0.45	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 3.67, SD = 0.56) จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 3.90, SD = 0.69) รองลงมาคือด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (M = 3.64, SD = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 4.15, SD = 0.71) ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.35, SD = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 3.67, SD = 0.68) โดยในด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M = 3.35, SD = 0.52) จัดอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M = 3.48, SD = 0.66) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนจำแนกตามรายด้าน รวบรวม และรายชื่อ

การรับรู้คุณค่าในตน	M	SD	ระดับ
การมีคุณค่าความดี (รวม)	4.09	0.57	มาก
การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.34	0.69	มาก
การปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพ	4.22	0.67	มาก
การมีคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร	3.74	0.67	มาก
การมีความสามารถ (รวม)	3.62	0.54	มาก
การปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.63	0.64	มาก
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	3.63	0.61	มาก
ความสามารถในการให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.62	0.64	มาก
การมีความสำคัญ (รวม)	3.59	0.47	มาก
การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เห็นว่ามีไม่ถูกต้อง	3.88	0.78	มาก
การได้รับการเอาใจใส่ความรักจากเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.62	มาก
การเป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป	3.39	0.56	ปานกลาง
การมีอำนาจ (รวม)	3.49	0.59	ปานกลาง
บุคคลอื่นให้เกียรติและนับถือในตำแหน่งหน้าที่	3.62	0.67	มาก
การตัดสินใจได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.51	0.67	มาก
การมีความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.35	0.69	ปานกลาง
โดยรวม	3.70	0.46	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาโดยรวม จัดอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
(SD = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการมีคุณค่าความดี มีค่ามากที่สุด
(M = 4.09, SD = 0.57) จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.34 (SD = 0.69) รองลงมาคือด้านการมีความสามารถ
(M = 3.62, SD = 0.54) พบว่าการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่ามากที่สุดเท่ากับ

3.63 (SD = 0.64) และด้านการมีความสำคัญ (M = 3.59, SD = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิเสธในสิ่งที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.88 (SD = 0.78) โดยด้านการมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M = 3.49, SD = 0.59) จัดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคคลอื่นให้เกียรติและนับถือในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.62 (SD = 0.67)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานจำแนกรายด้าน รวบรวมและรายข้อ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	M	SD	ระดับ
การได้รับข้อมูลข่าวสาร (รวม)	3.81	0.95	มาก
การประชุมชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน	3.95	0.79	มาก
การได้รับแจ้งจากหัวหน้าหน่วยงานเกี่ยวกับ	3.76	0.78	มาก
ความเคลื่อนไหวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน			
โรงพยาบาลหรือกลุ่มงานซึ่งมีผลกระทบต่อตัวท่าน			
ในหน่วยงานมีวิธีแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.63	0.81	มาก
การได้รับโอกาส (รวม)	3.46	0.72	ปานกลาง
หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน	3.50	0.77	มาก
การตัดสินใจ			
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์	3.37	0.84	ปานกลาง
เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและพร้อมใช้เสมอ			
การจัดสรรอัตราค่าจ้างได้เหมาะสมกับภาระงาน	3.18	0.84	ปานกลาง
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน (รวม)	3.45	0.62	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้ร่วมประชุมภายในหน่วยงาน	3.69	0.85	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมภายนอก	3.53	0.87	มาก
หน่วยงาน			
การได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่	3.16	0.98	ปานกลาง
มากขึ้น			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	M	SD	ระดับ
การได้รับทรัพยากร (รวม)	3.27	0.72	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.53	0.68	มาก
การได้รับถ่ายทอดวิทยาการใหม่ๆ จากหัวหน้า	3.52	0.81	มาก
หน่วยงานซึ่งมีประโยชน์ต่อตนเอง งานหรือวิชาชีพ			
การได้รับการสนับสนุนให้ร่วมเป็นคณะกรรมการของ	3.33	0.83	ปานกลาง
หน่วยงาน องค์กร			
โดยรวม	3.52		มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ($SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีค่ามากที่สุด ($M = 3.81$, $SD = 0.95$) จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประชุมชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.95 ($SD = 0.79$) รองลงมาคือด้านการได้รับโอกาสมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = 0.72$) พบว่า หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.50 ($SD = 0.77$) จัดอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ($SD = 0.62$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการสนับสนุนให้ร่วมประชุมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.69 ($SD = 0.85$) โดยพบว่าด้านการได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.27$, $SD = 0.72$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.53 ($SD = 0.68$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานเป็นทีมจำแนกตามรายด้าน
รายรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม	M	SD	ระดับ
การร่วมมือ (รวม)	3.75	0.58	มาก
การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำมาพิจารณา	3.83	0.59	มาก
ปรับปรุงการปฏิบัติงาน			
การซักถามเมื่อมีข้อสงสัยหรือ เมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.68	มาก
การวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน	3.70	0.69	มาก
การติดต่อสื่อสาร (รวม)	3.63	0.58	มาก
การประชุมเพื่อแก้หรือป้องกันปัญหาในหน่วยงาน	3.68	0.71	มาก
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.66	มาก
การติดต่อสื่อสารในทีมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	3.60	0.63	มาก
การประสานงาน (รวม)	3.58	0.59	มาก
การกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	3.75	0.70	มาก
การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.74	0.69	มาก
การประชุมปรึกษากันในทีมเป็นประจำอย่างราบรื่น	3.50	0.69	มาก
การปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.33	0.79	ปานกลาง
การมีความคิดสร้างสรรค์ (รวม)	3.43	0.62	ปานกลาง
การปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	3.61	0.68	มาก
การคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.52	0.70	มาก
การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.23	0.79	ปานกลาง
การนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือเวลาในการปฏิบัติงาน	3.40	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อความ	M	SD	ระดับ
การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (รวม)	0.89	0.15	น้อยที่สุด
การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.69	มาก
การค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.60	0.73	มาก
การนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.56	0.73	มาก
ทีมงานมีการประเมินผลหลังจากปฏิบัติงานเสร็จทุกครั้ง	3.53	0.71	มาก
โดยรวม	3.59	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา จัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.53)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการร่วมมือ มีค่ามากที่สุด (M = 3.75, SD = 0.58) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำมา
พิจารณาปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.83 (SD = 0.59) รองลงมาคือด้าน
การติดต่อสื่อสาร (M = 3.63, SD = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา
หรือป้องกันปัญหาภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.68 (SD = 0.71) จัดอยู่ในระดับมาก ใน
ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 (SD = 0.59) จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.70) และ
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.62) จัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61
(SD = 0.68) โดยพบว่า ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M = 0.89, SD = 0.15) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
(M = 3.61, SD = 0.69)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การปฏิบัติงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความสุขในการปฏิบัติงาน	แปลผล
การรับรู้คุณค่าในตน	.751*	มาก
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.552*	ปานกลาง
การปฏิบัติงานเป็นทีม	.637*	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมาก กับการรับรู้คุณค่าในตน ($r = .751$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ($r = .552$) และการมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($r = .637$)

ตอนที่ 4 ความสามารถในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูล ตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ตัวแปรทั้งหมดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative variables) ตัวแปรทุกตัวคือการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานมีค่าที่ต่อเนื่อง
2. Error term (e) มีการแจกแจงแบบปกติ เป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิด Autocorrelation ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5-2.5 (กลายา วานิชย์บัญชา, 2548) สำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ค่า Durbin-watson เท่ากับ 2.077 ซึ่งถือว่าไม่เกิด Autocorrelation
3. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) มากพอซึ่งจากสูตรคำนวณของ Tabachnick and Fidell (1989) เสนอว่าอย่างน้อยต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 50 เท่าของตัวแปรต้น สำหรับ Stepwise

regression ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้น 3 ตัว จึงต้องมีกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 150 คน ในการวิเคราะห์มีกลุ่มตัวอย่าง 372 คนจึงมีจำนวนมากพอ

4. ตัวแปรอิสระต้องไม่เกิดความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .696 และไม่เกิด Homoscedasticity ไม่มี Outliers โดยพิจารณาจาก Scatter plot ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน (Regression standardized residual) กับค่าที่ทำนายได้ (Regression standardized predicted value) พบว่า การกระจายของจุดมีความสมมาตรของเส้นที่ลากผ่าน จุด 0 และจุดกระจายไม่เกิน ± 3 ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ค่าระหว่าง -0.120-0.525

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .001$ โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 65.10 ($R^2 = .651$) ซึ่งตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุดได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตน ($Beta = .553$) รองลงมาคือการปฏิบัติงานเป็นทีม ($Beta = .273$) และต่ำที่สุดคือการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ($Beta = .112$) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t
การรับรู้คุณค่าในตน	.535	.036	.553	14.858**
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.081	.030	.112	2.738**
การปฏิบัติงานเป็นทีม	.232	.036	.273	6.451**
Constant = 0.410 $R = .807$ $R^2 = .651$ Adjusted $R^2 = .648$ $F = 7.497^{**}$				

**p < .01

สมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สามารถนำมาเขียนในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความสุขในการปฏิบัติงาน} = & .410 + (.535 \times \text{การรับรู้คุณค่าในตน}) + \\ & (.232 \times \text{การปฏิบัติงานเป็นทีม}) + \\ & (.081 \times \text{การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}) \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ความสุขในการปฏิบัติงาน}} = .553 Z_{\text{การรับรู้คุณค่าในตน}} + .273 Z_{\text{การปฏิบัติงานเป็นทีม}} + .112 Z_{\text{การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}}$$