

ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤศจิกายน 2555

ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤศจิกายน 2555  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤศจิกายน 2555

พัชรวีร์ รุ่งโรจน์รัตน์. (2555). *ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์  
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัย  
และโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:  
รศ. ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย  
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อ  
เดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง  
องค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการ  
สนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย  
และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการ  
ติดต่อประสานงาน ด้านวิชาชีพพยาบาล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย  
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยเอกชนและโรงพยาบาลรัฐในเขต  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่  
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีอายุ 30 - 39 ปี คิดเป็น  
ร้อยละ 52.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีระดับการศึกษา  
ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.50 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท คิดเป็น  
ร้อยละ 40.25 มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 85.00 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 - 6 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 35.25

2. บรรยากาศองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า มีบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับดี สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน  
ด้านมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัล

3. พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี  
มาก ในด้านทัศนคติต่อคนไข้ และทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่  
ในระดับดี ในด้านทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน และทัศนคติด้านงานเอกสาร

4. พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านคนไข้

#### **ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า**

1. พยาบาลวิจัยที่มีเพศและ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2. พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม และในด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. บรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง

6. ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ทักษะด้านวิชาชีพ พยาบาลวิจัย ทักษะต่อคนไข้ ทักษะด้านงานเอกสาร และทักษะด้านการติดต่อประสานงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง

ATTITUDE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE RELATING JOB PERFORMANCE OF  
RESEARCH NURSES WORKING IN RESEARCH UNIT AND GOVERNMENT HOSPITAL  
IN BANGKOK METROPOLIS



Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

November 2012

Patcharawee Rungrojrat. (2012). *Attitude and Organizational Climate Relating Job Performance of Research Nurses Working in Research Unit and Government Hospital in Bangkok Metropolis*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr.Nak Gulid.

This research aims to study job performance of research nurses classified by demographic factor such as gender, age, education level, marital status, average monthly income, job position, and duration of work; to study relationship between organizational climate in category of organization structure, responsibility, rewarding, task risk, warmth, supporting, standard, and conflict and job performance of research nurses; and to study relationship between attitude toward performing in paper work, patients, coordination, and professional nurses and job performance of research nurses. Sample size is 400 research nurses working at private research unit and government hospital in Bangkok metropolis. Questionnaire is the tool for data collection. The statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance, and Pearson product moment correlation coefficient.

Research results are as follows:

1. Most research nurses are female by 81.25 percent, aged between 30 and 39 years old by 52.75 percent, having married/ lived together status by 50.50 percent, holding Bachelor's Degree by 60.50 percent, earning average month income between Baht 30,000 and 39,999 by 40.25 percent, working as professional nurses by 85.00 percent, and having duration of work between 4 and 6 years by 35.25 percent.
2. Overall organizational climate is at the good level with mean at 4.03. Considering in each category, organizational climate is at the good level in every category in order of descending mean value as follows: organization structure, responsibility, task risk, standard, supporting, warmth, conflict, and rewarding.
3. Research nurses have overall attitudes toward performing at the very good level with mean value at 4.22. Considering in each category, research nurses have attitudes toward performing in category of patient and professional research nurses at the very good level. They have attitudes toward performing in category of coordination and paper work at the good level.

4. Research nurses have overall job performance at the good level with mean value at 4.15. Considering in each category, they have job performance in every category at the good level in order of descending mean value as follows: relation and communication, self development in professional nurses, planning and evaluating and patient.

Results of hypotheses testing are as follows:

1. Research nurses with different gender, education level, job position, and duration of work influence job performance in overall and every category differently including planning and evaluating, patient, relation and communication, and self development in professional nurses with statistical significance of 0.01 levels.

2. Research nurses with different age influence overall job performance differently with statistical significance of 0.05 level. Research nurses with different age influence job performance differently in category of planning and evaluating with statistical significance of 0.01 levels.

3. Research nurses with different marital status influence job performance differently in category of planning and evaluating with statistical significance of 0.05 level.

4. Research nurses with different average monthly income influence overall job performance and in category of planning and evaluating and self development in professional nurses differently with statistical significance of 0.05 levels.

5. Organizational climate in overall and in every category such as organization structure, responsibility, rewarding, task risk, warmth, supporting, standard, and conflict are positively related to job performance of research nurses at moderate and slightly high level with statistical significance of 0.01 levels, respectively.

6. Attitude toward performing in overall and in every category such as attitude in professional nurses, patients, paper work, and coordination is positively related to job performance of research nurses at moderate and slightly high level with statistical significance of 0.01 levels, respectively.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ทศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถใน  
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ของ  
พัชรวีร์ รุ่งโรจน์รัตน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*Nak Oulid*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

*Nak Oulid*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

คณะกรรมการสอบ

*Nak Oulid*

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร)

ประธาน

*สมยศ*

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

*วรินทรา*

(อาจารย์ ดร.วรินทรา ศิริสุทธิกุล)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*ชวลวิทย์*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลวิทย์ เจียรจิตต์)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 20 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2555

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์.ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา และอาจารย์รสิตา สังข์บุญนาท ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ และน้องๆ ผู้ซึ่งให้ชีวิต ความรัก อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและ คอยให้กำลังใจตลอดมา มอบโอกาสในการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัวในปัจจุบัน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเพื่อน ๆ และเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่าน

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

พัชรวีร์ รุ่งโรจน์รัตน์

## สารบัญ

| บทที่                                   | หน้า      |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>1 บทนำ</b>                           | <b>1</b>  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา          | 1         |
| วัตถุประสงค์การวิจัย                    | 2         |
| ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย               | 3         |
| ขอบเขตของการวิจัย                       | 3         |
| การเลือกกลุ่มตัวอย่าง                   | 4         |
| นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย              | 5         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                    | 8         |
| สมมติฐานการวิจัย                        | 10        |
| <b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> | <b>11</b> |
| ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยทางคลินิก        | 11        |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์       | 13        |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร          | 14        |
| ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย | 17        |
| ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ             | 23        |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                 | 28        |
| <b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>             | <b>36</b> |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง         | 36        |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย      | 39        |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล                 | 46        |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล  | 46        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล         | 48        |

## สารบัญ

| บทที่                                                                                 | หน้า       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                                                    | <b>56</b>  |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                    | 56         |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                             | 57         |
| ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัย.....                                  | 57         |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร.....                             | 61         |
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน<br>ของพยาบาลวิจัย .....    | 66         |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>ของพยาบาลวิจัย ..... | 69         |
| ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                      | 71         |
| สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                           | 128        |
| <b>5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>                                            | <b>131</b> |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                                          | 131        |
| สมมติฐานในการวิจัย.....                                                               | 131        |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                                             | 131        |
| วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....                                                        | 132        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....                                                | 133        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                              | 134        |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                 | 134        |
| สรุปผลการศึกษา.....                                                                   | 135        |
| อภิปรายผล.....                                                                        | 139        |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                                       | 144        |
| <b>บรรณานุกรม.....</b>                                                                | <b>150</b> |
| <b>ภาคผนวก.....</b>                                                                   | <b>157</b> |
| <b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....</b>                                                  | <b>170</b> |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 แสดงรายชื่อ โรงพยาบาลรัฐและสถาบันเอกชน ที่มีการทำโครงการวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยและ ได้ขึ้นทะเบียนกับชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย (www.fercit) ปี 2555..... | 38   |
| 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของบรรยากาศในองค์กร.....                                                                                                                        | 45   |
| 3 แสดงความเชื่อมั่นด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย.....                                                                                                      | 45   |
| 4 แสดงความเชื่อมั่นความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย.....                                                                                                       | 45   |
| 5 แสดงแหล่งความแปรปรวน.....                                                                                                                                           | 52   |
| 6 แสดงค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r).....                                                                                                                           | 55   |
| 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัย.....                                                                                                             | 57   |
| 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัยที่มีการปรับกลุ่มใหม่ในด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....                                        | 59   |
| 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในองค์กร.....                                                                                                     | 61   |
| 10 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในองค์กร โดยรวม.....                                                                                             | 65   |
| 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย.....                                                                                | 66   |
| 12 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม.....                                                                         | 68   |
| 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย.....                                                                             | 69   |
| 14 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิจัย โดยรวม.....                                                                     | 71   |
| 15 แสดงการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test.....                                                                                                  | 72   |
| 16 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test.....                                                                                     | 73   |
| 17 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test.....                                                                                             | 76   |
| 18 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุ โดยใช้F-test.....      | 77   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                         | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 19 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและ<br>ประเมินผลการพยาบาล และด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามอายุ โดยใช้<br>Brown-Forsythe test.....                                                                                   | 78   |
| 20 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุ<br>แตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....                                                                                                                  | 79   |
| 21 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผล<br>การพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ<br>Dunnett's T3.....                                                                                      | 80   |
| 22 แสดงการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้<br>Levene's test.....                                                                                                                                                             | 81   |
| 23 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับ<br>การศึกษาโดยใช้ t-test.....                                                                                                                                               | 82   |
| 24 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้<br>Levene's test.....                                                                                                                                                               | 85   |
| 25 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและ<br>ประเมินผลการพยาบาล ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และ<br>ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยใช้<br>F-test.....                         | 87   |
| 26 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผล<br>การพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ<br>LSD.....                                                                                            | 88   |
| 27 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตาม<br>สถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe test.....                                                                                                                             | 89   |
| 28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้<br>Levene's test.....                                                                                                                                                  | 90   |
| 29 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและ<br>ประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการ<br>ติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตาม<br>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ F-test..... | 91   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                          | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 30 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้น้อยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....                                                  | 94   |
| 31 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้น้อยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....                         | 95   |
| 32 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้น้อยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....                                               | 96   |
| 33 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้น้อยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ LSD.....              | 97   |
| 34 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้น้อยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....                        | 98   |
| 35 แสดงการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test                                                                                                         | 99   |
| 36 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้ t-test.....                                                                                       | 101  |
| 37 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test                                                                                                        | 103  |
| 38 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ และด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F-test.....                                  | 104  |
| 39 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....                                                          | 105  |
| 40 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD.....                          | 106  |
| 41 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe test..... | 107  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                        | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 42 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาลวิจัยที่มี<br>อายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....                              | 109  |
| 43 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผล<br>การพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ<br>Dunnett's T3.....  | 110  |
| 44 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ<br>พยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ<br>Dunnett's T3..... | 111  |
| 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสามารถใน<br>การปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย.....                                                    | 113  |
| 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน กับความ<br>สามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย.....                                             | 123  |
| 47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....                                                                                                                               | 128  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                  | หน้า |
|------------------------------------------------------------|------|
| 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....                            | 9    |
| 2 โครงสร้างของการวิจัยทางคลินิกประกอบด้วย (GCP: 2543)..... | 12   |
| 3 ทฤษฎีและแบบจำลองพื้นฐานของการสื่อสาร.....                | 26   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันบริบทแวดล้อมทางสังคมที่ไม่หยุดนิ่งเป็นพลวัตตลอดเวลา กระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า และความคาดหวังของประชาชนต่อการบริการที่มีคุณภาพล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการให้ได้มาตรฐาน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพบริการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง นโยบาย การบริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์การ ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรทุกระดับเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่ Miles (อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์ นรากร, 2550) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้มีโครงการวิจัยใหม่ ๆ ด้านสุขภาพ โดยทีมวิจัยทางการแพทย์จึงเกิดขึ้นอย่างมากมาย เพื่อคิดค้นวิจัยให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ทางทางการแพทย์ นำมาพัฒนาการรักษาโรค ซึ่งผู้รับบริการด้านสุขภาพต้องเคยได้ยินคำว่า “ภาวะการดื้อยา” ([www.thaihealth.or.th](http://www.thaihealth.or.th), สธ. ระบุนคนไทยดื้อยา, 2551) ภาวะนี้หมายถึง ยาไม่สามารถฆ่าไวรัสได้ เพราะไวรัสมีการพัฒนาตัวเองให้แข็งแรง ทำให้ยาที่เคยรักษาโรคบางอย่างได้ในอดีต กลับรักษาไม่หายในปัจจุบัน งานวิจัยทางการแพทย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต้องเป็นงานที่มีผลลัพธ์เป็นจริง พิสูจน์ได้เป็นรูปธรรมเชื่อถือได้นอกจากการวิจัยทางการแพทย์แล้วยังรวมถึงวิชาชีพพยาบาล (Registered Nurse) ซึ่งเป็นวิชาชีพของการให้บริการในด้านสุขภาพอนามัยและการดูแล สอน ให้คำแนะนำและการให้การปรึกษาที่ให้ผู้รับบริการดำรงรักษาภาวะการมีสุขภาพที่ดี บรรเทาทุกข์ ทรมานจากโรคตลอดจนการบริหารจัดการ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานและบุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อให้เกิดการดูแล ช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ศาสตร์ทางการแพทย์ และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง พยาบาลวิชาชีพบางคน ทำงานประจำที่โรงพยาบาล และทำงานวิจัยควบคู่กันไปด้วย โดยเป็นพยาบาลวิจัยช่วยแพทย์ผู้วิจัยในการทำการศึกษาวิจัย ซึ่งการเป็นพยาบาลวิจัย (Research nurse) ได้ ต้องผ่านการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมาก่อน เพราะว่าต้องอาศัยประสบการณ์จากการดูแลคนไข้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพที่แตกต่างกันมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัย หักดัดการตรวจร่างกายบางอย่างในโครงการศึกษาวิจัย พยาบาลวิจัยต้องทำแทนแพทย์ผู้วิจัยได้ และถูกต้องตามที่โครงการวิจัยทางคลินิกกำหนดไว้ ซึ่งการทำงานเกี่ยวกับคนป่วย และงานเอกสาร ควบคู่กัน ยึดหลักการ “เขียนในสิ่งที่ทำและเกิดขึ้นจริง” พร้อมหลักการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี การปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (Good Clinical Practice: GCP) (อ้างอิง; ICH Good Clinical Practice Guideline, กองควบคุมยาสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข) เป็นมาตรฐานสากลด้านจริยธรรมและด้านวิชาการ สำหรับใช้ในการวางรูปแบบ การดำเนินงาน หรือ การบันทึกและการรายงานข้อมูลของงานวิจัย ดังนั้นพยาบาลวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์สูง รายงานที่มี

ความละเอียดเป็นจริง มีทัศนคติที่ดี และรักงานเอกสาร และต้องมีการประสานงานที่ดี เนื่องจากต้องทำงานกับคนหลายกลุ่ม (ธงชัย สันติวงษ์. 2539: 166 - 167) ทัศนคติทางเชิงบวก ชักนำให้บุคคลกระทำ มีความรู้สึกหรืออารมณ์ จากสภาพจิตใจโต้ตอบ ในด้านดีต่อบุคคล งานและองค์กร ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานที่เขาจะสามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ในทางตรงข้าม องค์กรใดก็ตามบุคคลมีความพึงพอใจในงานต่ำ จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544: 125) ในการให้บริการที่มีคุณภาพนั้น พยาบาลจำเป็นต้องมีพลังอำนาจในการใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้ได้รับอำนาจและโอกาสในการทำงานเกิดพลังอำนาจในการประกอบวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ เกิดแรงจูงใจให้พยาบาลวิจัยมองเห็นคุณค่าของตนและปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลวิจัยด้วยความยินดีและเต็มใจ หากขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ขาดการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้นำขององค์กร ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความท้อแท้ใจ ไม่อยากทำงาน คิดอยากเปลี่ยนงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลง งานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานวิจัยหรือโรงพยาบาลในการที่จะได้รับการคัดเลือก ให้ทุนสนับสนุนโครงการวิจัยต่อไป ภายหน้า จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับ “ทัศนคติและบรรยากาศในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นเขตที่มีประชากรที่หนาแน่นและมีหลากหลายปัญหา โดยมีความแตกต่างทั้งทางด้านบุคคล องค์กร ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านบรรยากาศองค์กร มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ตลอดจนทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายหรือทำโครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือทำโครงสร้างระบบบริหารงาน บุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิจัยระหว่างบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของพยาบาลวิจัย
3. เสนอแนะผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศในองค์การของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิจัยให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ด้านบรรยากาศในองค์การ ด้านทัศนคติและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย กรณีศึกษาพยาบาลวิจัย หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านพื้นที่**

ศึกษาพยาบาลวิจัยในหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิจัยภาครัฐ และภาคเอกชน จำนวน 15,763 คน โดยประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 13,250 คน และพยาบาลเทคนิค จำนวน 2,513 คน ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากฐานข้อมูลรายงานแสดงจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ปี 2552 <http://moc.moph.go.th/Resource/Personal/index,new.php> การหากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยเอกชนและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานครโดยคำนวณจากจำนวน 15,763 คน โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1979: 1088)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

$E$  แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95  
คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

$$N = \frac{15,763}{1 + 15,763 (0.05)^2}$$

$$= 399.97 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง โดยมีวิธีตามขั้นตอน ดังนี้

### การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นที่ 1** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากการสุ่มสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำโครงการศึกษาวิจัยร่วมกันในปัจจุบันและมีแผนการทำโครงการวิจัยต่อเนื่องในอนาคต ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 สถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 55 สถานพยาบาล/สถาบัน ที่มีการทำโครงการวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยและได้ขึ้นทะเบียนกับชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย [http://www.fercit.org/ec\\_regist.php](http://www.fercit.org/ec_regist.php) ปี 2555 ได้แก่

1. หน่วยความร่วมมือเพื่อการวิจัยระหว่างภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และฮาวาย (หน่วยวิจัยเซิร์ช) กรุงเทพ และมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา
2. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 420/8 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
3. ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ (HIV-NAT) โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 104 ถนนราชดำริปทุมวัน กทม.10330
4. สถาบันบำราศนราดูร 126 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นนทบุรี 11000
5. ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย 104 ถนนราชดำริ กรุงเทพฯ 10330

6. อาคิลิสบางกอก (ศูนย์วิจัยทางคลินิกอาคิลิส) อาคาร 2 ตึก 10 คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลศิริราช เลขที่ 2 ถนนพราณก เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

**ขั้นที่ 2** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยให้สัดส่วนของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตที่ได้กล่าวในขั้นที่ 1 เท่ากัน คือ 400/6 จำนวน 67 ตัวอย่างในแต่ละสถาบัน/สถานพยาบาล

**ขั้นที่ 3** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในแผนกผู้ป่วยนอก, ผู้ป่วยใน และหน่วยงานวิจัยที่ตั้งในโรงพยาบาล และผู้วิจัยมีความสะดวกที่จะดำเนินการเก็บแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. พยาบาลวิจัย (Research nurse) คือ พยาบาลวิชาชีพ ในที่นี้รวมทั้งพยาบาลที่ทำงานวิจัยเต็มเวลา และพยาบาลที่ทำงานวิจัยล่งเวลา เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐและหน่วยงานเอกชน ซึ่งแพทย์หรือหน่วยงานที่ได้รับทุนสนับสนุนโครงการวิจัยทางคลินิกเป็นผู้จ้างพยาบาลวิจัย โดยพยาบาลวิจัยมีหน้าที่ในการติดตามผู้ป่วย ปฏิบัติการพยาบาล บันทึกข้อมูลและติดต่อประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทางคลินิกและปฏิบัติตามข้อกำหนดตามที่โครงการวิจัยทางคลินิกกำหนดไว้เท่านั้น ยึดหลักการ “เขียนในสิ่งที่ทำและเกิดขึ้นจริง”

2. พยาบาล หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาทางด้านพยาบาลในระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานในสถานพยาบาล โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. การปฏิบัติงาน หมายถึง การเขียนบันทึกทางการพยาบาลต่อการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากบันทึกทางการพยาบาลเป็นเครื่องมือที่ใช้สื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงข้อมูลและรายงานความก้าวหน้าของอาการผู้ป่วย จุดเริ่มต้นและความสำคัญของการบันทึกที่มีคุณภาพต้องได้จากการบวนการบันทึกที่มีคุณภาพ คือ ต้องผ่านการวิเคราะห์ คิดเชื่อมโยง สอดคล้องกับกระบวนการพยาบาล

4. การปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH Good Clinical Practice Guideline) หมายถึง มาตรฐานสากลด้านจริยธรรมและด้านวิชาการ สำหรับใช้ในการวางรูปแบบการดำเนินงาน การบันทึกข้อมูลและการเขียนรายงานการศึกษารวบรวมข้อมูล การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานนี้เป็นการรับประกันต่อสาธารณชนว่าสิทธิความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของอาสาสมัครได้รับการคุ้มครองตามหลักการแห่งคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และผลงานวิจัยทางคลินิกที่เชื่อถือได้

**5. โรงพยาบาล** หมายถึง สถานที่ทำการตรวจรักษาผู้ป่วยและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ

**6. หน่วยงานวิจัย** หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลเอกชน โดยมีแพทย์ในโรงพยาบาลนั้น ๆ เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยทางคลินิก จัดจ้างพยาบาลวิจัยดูแลรับผิดชอบให้โครงการวิจัยให้เสร็จตามระยะเวลาที่ได้รับทุนวิจัย

**7. บรรยากาศในองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพยาบาลวิจัยทั้งในด้านสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ความเป็นธรรมของหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

7.1 ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความชัดเจนของการแบ่งงาน ผังการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนในการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ

7.2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่องานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำเร็จและเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพยาบาลวิจัยทุกคน

7.3 ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่ายกย่อง การได้เพิ่มเงินเดือน เป็นต้น

7.4 ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk) หมายถึง การปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยได้รับความอิสระในขอบเขตที่จำกัด คือ ให้งานที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานในส่วนของตัวเอง แต่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย

7.5 ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง มิตรภาพที่ดีภายในการองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการยอมรับ ความเป็นกันเองในองค์กร

7.6 ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ เป็นต้น

7.7 ด้านมาตรฐานงาน (Performance standard) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงานที่จะปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจและเชื่อถือได้ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

7.8 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ร่วมงานในฝ่ายมีความคิดเห็นหรือทัศนคติไม่ตรงกันหรือไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่งเพื่อยุติ และเป็นที่พอใจทั้ง 2 ฝ่าย

**8. ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Job performance)** หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยผสมผสานทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ (Scwirian.1978) ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้งหมด 6 ด้าน คือ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล

ทักษะการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และทักษะการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ในที่นี้ผู้วิจัยกล่าวถึง 4 ด้าน ตามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

8.1 ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล (planning/evaluation) หมายถึง พฤติกรรมการรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมากำหนดแผนการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพสภาพความต้องการของผู้ป่วยและแผนการรักษาของแพทย์ พร้อมทั้งการจดบันทึกอย่างถูกต้อง

8.2 ด้านคนไข้ / การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต (critical care) หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็วในการช่วยชีวิตผู้ป่วย หรือแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉิน และปฏิบัติการช่วยเหลือได้ถูกต้องทุกขั้นตอน

8.3 ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร (interpersonal relation/ communication) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงานจนทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการพูด แสดงท่าทางที่ถูกต้อง เหมาะสม สร้างสัมพันธภาพที่ดีขึ้นให้การพยาบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดความต้องการของตนเองเกี่ยวกับการพยาบาล

8.4 ด้านพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล (professional development) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ คำพูด และทัศนคติทางบวก พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย การหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ

**9. ทักษะการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุ หรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทักษะการติดต่อสื่อสารจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป โดยศึกษา 4 ด้าน ในแต่ละด้านศึกษา

9.1 ด้านงานเอกสาร บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับงานเอกสาร 1.งานวิจัยที่ท่านจดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก 2.ท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการหยิบ

9.2 ด้านต่อคนไข้ หมายถึง บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนไข้ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย 1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนป่วย 2. ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรง

9.3 ด้านการติดต่อประสานงาน บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย 1. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี

9.4 ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย หมายถึง บุคคลนั้นคิดและรู้สึกว่าจะ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย 1. ท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย 2. ลักษณะหน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน

**10. ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ และ ตำแหน่งงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาการเกี่ยวกับ “ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านทัศนคติและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย กรณีศึกษาพยาบาลวิจัยทั้งรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้





ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิจัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลวิจัยแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย
3. ทักษะคิดในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสานงานด้านวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

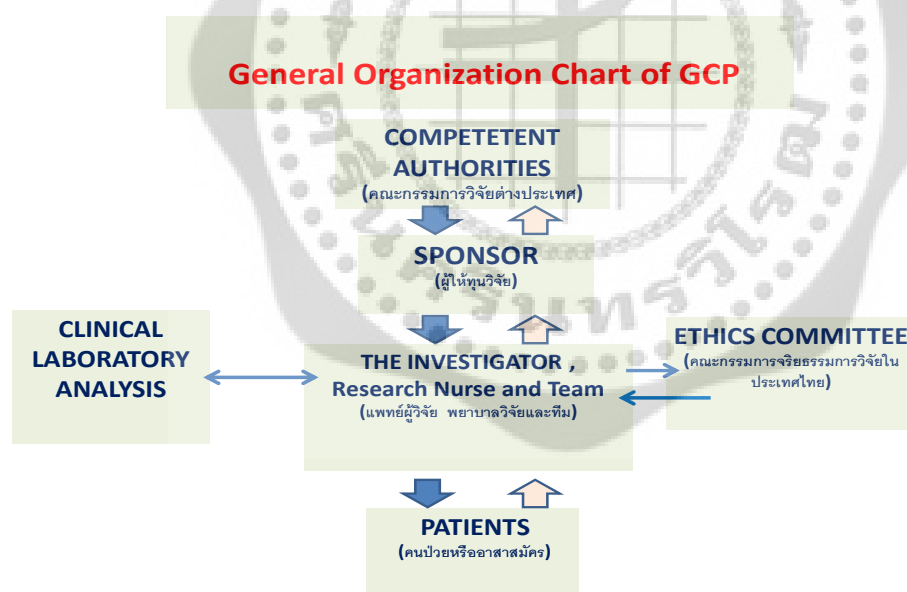
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยทางคลินิก
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ
4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย
5. ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยทางคลินิก

ปัจจุบันโรงพยาบาลรัฐและเอกชน มีแพทย์ที่มีคุณวุฒิและความสามารถปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนั้นๆ แพทย์บางท่านได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศได้ทำงานวิจัยร่วมกันกับอาจารย์แพทย์ที่ต่างประเทศ จนมีผลการงานวิจัยตีพิมพ์ทั่วโลก หรือแพทย์บางท่านมีประวัติผลงานด้านการศึกษาวิจัยที่มีชื่อเสียงอยู่แล้วในประเทศไทยและต่างประเทศ ทำให้องค์การดำเนินงานวิจัยทางคลินิกต่างประเทศสนใจที่จะให้ทุนการศึกษาวิจัยเพื่อการเก็บข้อมูลในแถบเอเชีย โดยจะค้นหาแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจากผลงานที่ตีพิมพ์ หรือจากการบอกต่อกันระหว่างองค์กรที่ให้ทุนวิจัยว่าแพทย์ท่านใดที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านสถานที่ และทีมงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานวิจัยได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเมื่อได้รับทุนวิจัยไปแล้ว ซึ่งทางผู้ให้ทุนวิจัยจะคัดเลือกแพทย์ท่านนั้น เพื่อให้ทุนสนับสนุนดำเนินโครงการวิจัยในประเทศไทยเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการรักษาโรคที่เกิดขึ้นใหม่ และการพัฒนาคุณภาพของยาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นให้ทันกับการพัฒนาตัวของไวรัส หรือเชื้อโรคที่เกิดสายพันธุ์ใหม่ๆขึ้นมา ในปัจจุบันนี้ ซึ่งการดำเนินงานด้านงานวิจัยทางคลินิกได้ต้องยื่นต่อคณะกรรมการการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบันรับทราบและอนุมัติก่อน จึงจะสามารถดำเนินโครงการวิจัยทางคลินิกได้ ซึ่งปัจจุบันมีคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยจำนวน 61 แห่งที่เป็นสมาชิกชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนแห่งประเทศไทย <http://www.fercit.org/ecregist.php> ในปี 2555 โดยสถานที่วิจัยทั้ง 6 แห่งที่ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลได้รวมอยู่ในจำนวนนี้ด้วย

การวิจัยทางคลินิกที่มีคุณภาพ เช่น โรงพยาบาลขนาดใหญ่ทั้งที่เป็นโรงเรียนแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวนประชากร และความซุกซมของอุบัติการณ์โรคต่างๆ เป็นต้น กอปรกับศักยภาพสูงของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดำเนินการวิจัยทางคลินิก ส่งผลให้ผลการวิจัยมีคุณภาพดีเป็นที่น่าเชื่อถือ ทำให้อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการพัฒนายาใหม่ของบริษัทยาชั้นนำทั่วโลก การปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (Good Clinical Practice: GCP) เป็นมาตรฐานสากลด้านจริยธรรมและวิชาการสำหรับวางรูปแบบดำเนินการ บันทึก และรายงานการวิจัยทางคลินิก การปฏิบัติตามมาตรฐาน GCP เป็นการรับประกันว่า สิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของอาสาสมัครได้รับการคุ้มครอง ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาวิจัยทางคลินิก และรับประกันว่าข้อมูลจากการวิจัยน่าเชื่อถือทางคลินิกในประเทศไทยในปัจจุบันยังคงเป็นที่ยอมรับของสากล ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติของ ICH (International Conference on Harmonization) หรือ ICH GCP ที่ทั่วโลกยอมรับ ซึ่งเป็นการคุ้มครองอาสาสมัครในการวิจัยและได้ผลการทดลองที่น่าเชื่อถือ สามารถใช้ยื่นประกอบการขึ้นทะเบียนยากับหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นต้น ทั่วโลก



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างของการวิจัยทางคลินิกประกอบด้วย (GCP: 2543)

ที่มา: พรณี ปิตุสุทธิธรรม. 2555. การอบรม เรื่อง Fundamen of Clinical Research and Good Clinical Practice. กรุงเทพฯ : คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

## 2. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

แนวคิดทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์เชื่อว่า คนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะมีพฤติกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้นนักวิชาการสื่อสารบางกลุ่มจึงเชื่อว่า พฤติกรรมการสื่อสารของบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จึงน่าจะแตกต่างกันด้วย เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่ม ประชากรย่อมจะมีกิจกรรมและการดำเนินชีวิต ตลอดจนการมีเวลาว่างต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันนักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาดนักการตลาดได้ค้นคว้าความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche Market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการบริโภคการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้านั้นๆ และยังสนใจในการพิจารณาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษาและอาชีพ (Income, Education and Occupation) เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้าในขณะเดียวกันการเลือกสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยนเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆเพื่อให้กำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้ต่ำอาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพพร้อมกัน

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในองค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้เริ่มต้นเมื่อปี ค.ศ. 1930 โดย เวลิน (Lewin.1930, อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2539: 193) ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ในปัจจุบันได้ใช้คำบางคำ เช่น “วัฒนธรรมของบริษัท” และ “บุคลิกภาพขององค์การ” แต่อย่างไรก็ตามคำที่ใช้อย่างกว้างขวาง คือ “บรรยากาศองค์การ”(สมยศ นาวิการ, 2539, หน้า 192) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ ไว้หลากหลาย เช่น

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม เช่นเดียวกับ อุทัย เลาหิเชียร (2530) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมขององค์การ แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมือง ส่วนสภาพแวดล้อมภายในคือบรรยากาศองค์การซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

ดูบริน (Dubrin. 1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ หรือคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งคล้ายกับความหมายของเดวิส (Davis, 1981) คือ บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ นั้น เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆ ตัว

คอตเตอร์ (Kotter. 1978) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ หรือคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายใน องค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 420) แบ่งบรรยากาศองค์การไว้

#### 4 แบบ คือ

1. เน้นการใช้อำนาจ มีลักษณะโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น และการพิจารณาความดี ความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะเพื่อความก้าวหน้าในงานของผู้ปฏิบัติเท่านั้น
2. เน้นการทำงานตามบทบาท มีลักษณะเน้นที่กฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันจะอยู่ในกฎระเบียบ และเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ
3. เน้นผลงาน มีลักษณะเน้นที่เป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. เน้นผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพึงพอใจ และองค์การคาดหวังว่าผู้ปฏิบัติงานจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของตนเอง

สวานเบิร์ก (Swansberg. 1990) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดกลุ่มของรูปแบบอย่างเป็นทางการ การผ่อนคลาย การป้องกัน การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้วางใจและอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจ และรับรู้เกี่ยวกับองค์การ

### **ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968)**

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การโดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของแมคคิลแลนด์และแอทกินสัน (Mc Clelland; & Atkinson. 1961 cited in Litwin; & Stringer. 1968) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยปกติความต้องการที่มีอยู่ในตัวบุคคลมี 2 ประการคือ ต้องการมีความสุขสบาย และต้องการปราศจากการเจ็บปวด แต่ต้องใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความสามารถที่จะบรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้สูงมักจะพอใจในการเป็นที่รักและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากบุคคลอื่นๆ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เข้ามาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะพยายามใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการความเป็นผู้นำและอยู่เหนือผู้อื่น

### **องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968)**

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 81 - 82) ได้แบ่งองค์ประกอบขององค์การเป็น 8 ด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหาร การควบคุมงาน การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะทำให้งานลดหรือเพิ่มความท้าทายหรือความสำเร็จได้

2. ด้านความรับผิดชอบในงานบุคคล (individual responsibility) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระและมีการตัดสินใจ บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดี

3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญทางการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

4. การให้รางวัลและลงโทษการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment approval and disapproval) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการได้รับรางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบ องค์กรประกอบนี้จะวัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญ

5. ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง (conflict and tolerance for conflict) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคคลและหน่วยงานที่มีการแข่งขันภายในองค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดความเครียด องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standard and expectation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ซึ่งอาจจะคาดหวังได้ว่าระดับของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ องค์กรประกอบนี้จะวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร ถ้าองค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันได้

7. ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและการจงรักภักดีของกลุ่ม (organizational identity and group loyalty) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและค่านิยมของสมาชิกในองค์กรและทีมงานในองค์กรที่เป็นทางการ การเน้นความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่ม การเพิ่มเอกลักษณ์ของกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี

8. ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน (risk and risk taking) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในงาน องค์กรประกอบด้านนี้เป็นการวัดการรับรู้ถึงความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์กร ซึ่งองค์กรที่ไม่มีความเสี่ยงในงานหรือมีงานที่ทำหาย จะทำให้ขาดแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานที่จะส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศต่อองค์กรในด้านนี้ลดลงด้วย

#### 4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Job performance) ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โดยผสมผสานทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ (Schwirian, 1978)

โทมัส (Thomus, 1982) ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

อุทัย หิรัญโต (2531) ให้ความหมายว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นการทำหน้าที่ให้สำเร็จ หรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าคนอื่น ๆ ที่มีโอกาสเท่ากันหรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมเหมือนกัน

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยผสมผสานทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถและความรับผิดชอบตลอดจนต้องทำงานประสานงานกับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายทั้งปรัชญาและนโยบายขององค์กร ซึ่งในการปฏิบัติการพยาบาลจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในปัจจุบันจะเน้นการใช้กระบวนการพยาบาลและข้อมูลในการปฏิบัติในส่วนที่จำเป็นซึ่งฟาริดา อิบราฮิม (2525) กล่าวว่าสิ่งที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติการพยาบาลขั้นวิชาชีพ คือ ความเข้าใจภาวะการเจ็บป่วย คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความเข้าใจตนเอง การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยเป็นต้น กระบวนการพยาบาล การประเมินปัญหาของผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐาน ทักษะ ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล รวมถึงการอยู่ในภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม

##### องค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ดังนี้

ออร์แกน และเบทแมน (Organ; & Batemane, 1986) กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. งาน (task) ประกอบด้วย วิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจ (motivation) เปรียบเสมือนจุดยืนและความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพในระดับหนึ่ง ตามลักษณะงานนั้น ๆ
3. ความพยายาม (effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

4. ความสามารถ (ability) เกิดจากการฝึกหัด หรือประสบการณ์จากการปฏิบัติร่วมกับความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น

5. สภาพแวดล้อม (environment) เป็นลักษณะทางกายภาพภายในองค์กร ได้แก่ เสียงและผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

6. การเรียนรู้ต่อบทบาท (role perception) เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่จะรับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองต่อการปฏิบัติงาน

เชอเมอร์ฮอน และคณะ (Schermerhorn, Huntand; & Osborn. 1988) กล่าวว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคคลแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกันไป โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม ซึ่งขึ้นกับองค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (individual attributes) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล (work effort) หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลที่มีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง

3. การสนับสนุนจากองค์กร (organization support) หมายถึง ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

พนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2529) ได้เสนอองค์ประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ จะต้องมียุทธศาสตร์งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ โดยอาศัยความแตกต่างระหว่างบุคคลตามความสามารถ ความถนัด ทักษะและประสบการณ์

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง และสมาชิกให้อยากทำงานมากขึ้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจการมีมากขึ้นอย่างเหมาะสม

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะ ความสามารถด้านวิชาชีพ และประสบการณ์

8. โอกาสในความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

9. เงิน และรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน

10. สภาพของการทำงานที่ดีต่อร่างกายและจิตใจ

11. การแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยาน ซึ่งจะทำให้ตนเองเป็นเลิศในหน้า

งานบริการพยาบาลจะบรรลุถึงเป้าหมายได้ย่อมมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับใด เพราะการบริการพยาบาลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้มารับบริการ บริการที่มีคุณภาพย่อมเกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งเป็นภาพรวมที่มีผลมาจากพฤติกรรมที่ผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ จนมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและรับรู้ถึงบทบาทของตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2539)

### การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

มัวร์และฮิกส์ (Moar; & Hicks. 1976 อ้างอิงจาก อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. 2534) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการประเมินชนิดที่เป็นตัวบุคลากรผู้ให้การพยาบาลในลักษณะของบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากยึดคุณภาพที่ผู้ป่วยได้รับจากการพยาบาลแล้วต้องยึดลักษณะงานเป็นเกณฑ์ด้วยเพื่อวัดความสามารถควรรับผิดชอบ และเป็นการส่งเสริมในความก้าวหน้าในงานอีกด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และปรัชญา การพยาบาลของหน่วยงานนั้น ๆ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้ว จะวัดทั้งความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน (Schneider. 1979) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีหลายวิธี เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล อาจประเมินได้จากตัวพยาบาลเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ และการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินผลตนเอง ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการรักษาระดับคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวได้ทางหนึ่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยผู้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนใหญ่ นั้น ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นจะเป็นผู้ประเมิน ตามความรู้สึกของผู้ถูกประเมินโดยทั่วไป ต้องให้ผู้บังคับบัญชาประเมินมากกว่าจะให้ผู้ร่วมงานประเมิน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน สำหรับการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย

2. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยพยาบาลเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งในปัจจุบันเริ่มมีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในระดับผู้บริหารและระดับวิชาชีพ เพราะการนำผลการประเมินตนเองมาใช้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นส่วนกลาง เกิดการพิจารณา

ด้วยความยุติธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเป็นการรวบรวมข้อมูลจากบนลงมาอย่างเดี่ยว การประเมินตนเองจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย ขณะเดียวกันจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชารวมทั้งองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526) บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2549) กล่าวถึงการประเมินว่า เป็นการตีค่าเชิงคุณภาพและตัดสินคุณค่าของการกระทำกับเกณฑ์ที่ยอมรับโดยแสดงผลเป็นตัวเลข สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมคุณภาพการพยาบาล นอกจากจะทราบถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว ยังเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณภาพของผู้ปฏิบัติอีกด้วย ซึ่งรูปแบบการประเมิน สามารถประเมินได้ 4 รูปแบบ ดังนี้ คือ (Fivars; & Gosnell. 1966)

1. ประเมินในรูปของวัตถุประสงค์ (objective) โดยพิจารณาถึงผลสุดท้ายของงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปกำหนดไว้ 2 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

2. การประเมินในรูปของงาน (task) เนื่องจากงานเป็นผลจากการกระทำ จึงควรกระทำในกลุ่มผู้ชำนาญในงานนั้นโดยเฉพาะ เพราะเป็นการประเมินตามลักษณะงาน

3. การประเมินในรูปของการปฏิบัติ (performance) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานทั้งในด้านการส่งเสริมวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

4. การประเมินในรูปของมาตรฐานแห่งวิชาชีพ (professional standard) จากความเชื่อที่ว่าพยาบาลที่ดี มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการพยาบาล การประเมินในรูปของการปฏิบัติ จะทำให้ทราบถึงระดับของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงเนื่องจากการประเมินจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติว่า ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และยังทราบถึงทักษะและความชำนาญของผู้ปฏิบัติด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ โรบินสัน และบาร์เบอร์ - ไรแอน (Robinson; & Barberis – Ryan. 1995) ที่กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยประเมินจากทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลจะทำให้ทราบระดับของการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดสวิเรียน (Schwirian.1978) ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยการประเมินความสามารถของพยาบาลทั้งหมด 6 ด้าน คือ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ทักษะการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร ทักษะการสอน และการให้ความร่วมมือ ทักษะการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และทักษะการพัฒนาดตนเองด้านวิชาชีพ

1. การเป็นผู้นำ (leadership) หมายถึง พฤติกรรมการชี้แนะสนับสนุนผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสมภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ ซึ่งเป็นการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลผู้ป่วย เป็นผู้รับผิดชอบผลที่เกิดจากการดูแลผู้ป่วยของสมาชิกในทีม รู้จักกล่าวยกย่องชมเชยในความสำเร็จ

ของสมาชิกที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิกในทีม และนำมาปรับใช้ตามความเหมาะสม

2. การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล (planning / evaluation) หมายถึง พฤติกรรมการรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมากำหนดแผนการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ป่วยและแผนการรักษาของแพทย์ ประกอบด้วยการวางแผนการพยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย โดยต้องครอบคลุมถึงอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยล่วงหน้า สามารถปรับแผนการพยาบาลได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย และสามารถประเมินผลการพยาบาลร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่สมบูรณ์แบบ

3. การสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร (interpersonal relation / communication) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดต่อสื่อสาร มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน จนทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการพูด แสดงท่าทางที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การใช้คำพูดในการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยที่แสดงถึงการยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของผู้ป่วย ส่งเสริมความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย สร้างสัมพันธภาพที่ดีขึ้นให้กับการพยาบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดความต้องการของตนเองเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วยได้ถูกต้อง เหมาะสม อธิบายให้ผู้ป่วยทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้งก่อนให้การพยาบาล ช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถสื่อสารกับผู้อื่น ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ ให้เข้าใจถึงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนเอง

4. การสอนและการให้ความร่วมมือ (teaching / collaboration) หมายถึง พฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ รวมทั้งการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคนิคที่เหมาะสมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยในทางที่ดีขึ้น โดยบทบาทของพยาบาล คือ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ให้การพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ จำเป็นต้องใช้การสอนร่วมกับการให้การพยาบาลทุกครั้ง รวมทั้งยังต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย การให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการป้องกันโรค นำทรัพยากรที่มีในชุมชนมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม พัฒนาและปรับปรุงอุปกรณ์และวิธีการสอนได้เหมาะสมกับผู้ป่วยอยู่เสมอ สอนญาติให้เข้าใจถึงความต้องการของผู้ป่วย นำสื่อการสอนที่มีอยู่มาใช้ในการสอนร่วมกับการดูแลผู้ป่วย กระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย และวางแผนการสอน โดยผสมผสานความต้องการของผู้ป่วยกับความต้องการของญาติ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เกี่ยวกับการสอนที่ส่งผลต่อการพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต (critical care) หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็วในการช่วยชีวิตผู้ป่วย หรือแก้ปัญหาที่เร่งด่วนในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งการประทับประคองจิตใจแบบเฉียบพลันต่อผู้ป่วยและครอบครัว ประกอบด้วย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องเหมาะสมประเมินสภาวะการณของผู้ป่วยภาวะวิกฤตได้ถูกต้อง และปฏิบัติการช่วยเหลือได้ถูกต้อง ทุกขั้นตอนปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ฉุกเฉินด้วยความสงบ และมั่นใจ รับรู้และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วยใกล้ตายด้วยความเข้าใจรวมถึงให้การประทับประคองด้านจิตใจด้วยความเข้าใจ

6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (professional development) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ คำพูด และทัศนคติทางบวก พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย การหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ แสดงออกถึงจุดยืนในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง แสวงหาความรับผิดชอบในงานใหม่ตามความสามารถที่ตนมีอยู่ ดำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงออกซึ่งความรู้เกี่ยวกับขอบเขตของการประกอบวิชาชีพและจริยธรรมทางการพยาบาลตามกฎหมาย รวมทั้งยอมรับและใช้การวิพากษ์วิจารณ์ที่สร้างสรรค์ในการทำงาน

### **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ**

จากการศึกษาของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringr. 1968) สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การที่เป็นมิตรทำให้ทัศนคติต่อกลุ่มเป็นบวก และเกิดความพึงพอใจสูง (ธงชัย สันติวงศ์. 2537) บรรยากาศองค์การยังเป็นปัจจัยส่วนบุคคล เพราะฉะนั้นองค์การจะต้องจัดบรรยากาศที่แต่ละบุคคลสามารถแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเอง (กาญจนา พลธนะ. 2543) ซึ่งบรรยากาศในวิชาชีพพยาบาลก็คือ บรรยากาศที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแก่พยาบาลวิชาชีพ โดยที่ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พยาบาลมีความสุขได้ (ฟาริดา อิบราฮิม. 2525) ซึ่งสอดคล้องกับขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข และสุภาณี ทยาธรรม (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหงา ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะเมื่อบรรยากาศดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่

## 5. ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ฮิลการ์ด (สฺนั อธิ์นัทนากร. 2546; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962: 214) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ คือ พฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่อแนวความคิดใด หรือ สภาพการณ์ใดในทางเข้า หรือออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในครั้งต่อ ๆ ไป ในทางเอนเอียงไปในลักษณะอย่างเดิม เมื่อพบกับ สิ่งนั้น หรือแนวความคิดนั้น หรือ สถานการณ์นั้นอีก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ. (2542: 76) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือความโน้มเอียงที่เกิดจากการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นไปในทิศทางที่สม่ำเสมอ

เสรี วงษ์มณฑา (2542: 106) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ เป็นความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือความคิด ทัศนคติเป็นสิ่งที่ชักนำบุคคลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Fishbein (1967: 477) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือความโน้มเอียงซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่จะแสดงตอบต่อสิ่งหนึ่งในทางสนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ทัศนคตินั้นจะเกิดขึ้นก่อนพฤติกรรมและเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล จากการศึกษาวิจัยของ สุทิพร ไชยบุตร (2539) พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางการพยาบาล

จากการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านทัศนคติ 4 ด้านด้วยกัน คือ 1. ด้านวิชาชีพพยาบาล 2. ด้านต่อคนไข้ 3. ด้านงานเอกสาร 4. ด้านการติดต่อประสานงาน

### ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาล

เจนนารา วงศ์ปาลี (2554: 2) สรุปว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของสังคมไทย ถือว่าเป็นอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้ที่ให้การดูแลช่วยเหลือ ผู้ตกทุกข์ได้ยากโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา มีความอดทน เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสุขสบายของผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชนและสังคม ประกอบกับลักษณะวิชาชีพพยาบาล ถือได้ว่าเป็นอาชีพที่ให้บริการที่จำเป็นต่อสังคม มีความรู้เฉพาะ ทางพยาบาลมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เคารพในสิทธิเสรีภาพต่อบุคคลอื่น มีความยุติธรรมและมีความซื่อสัตย์ ดังนั้นบุคคลที่จะประกอบอาชีพพยาบาลต้องรักษาอาชีพพยาบาลและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นอาชีพที่สังคมให้ความคาดหวังไว้

สูง เป็นวิชาชีพที่มีลักษณะของการปฏิบัติในรูปการให้บริการต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีดำรงอยู่อย่างมีความสุขปราศจากความทุกข์ที่เกิดจากความเจ็บป่วย

### ทัศนคติต่อคนไข้

สุนทรพร วันสุพงศ์ (2547: วารสารเจาะลึกการพยาบาล) พยาบาลเป็นบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้คนทั้งผู้ร่วมงานและผู้รับบริการที่มีความหลากหลายหากขาดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีแม้จะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตามย่อมยากที่จะได้ผลงานที่ดี ยิ่งเป็นงานบริการด้านสุขภาพอนามัย ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการที่หลากหลายซึ่งล้วนแต่มีความทุกข์ ต้องการการบำบัดรักษาทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าไปในสถานบริการ หาก ผู้ให้บริการขาดความรู้ความเข้าใจความเป็นไปของชีวิตย่อมก่อให้เกิดทัศนคติทางลบ ท้ายสุดขาดกำลังใจไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพได้ ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิตย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง ซึ่งประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ทัศนคติชีวิตในการดำรงชีวิตในวิชาชีพ ากรู้เป้าหมายชีวิตของตนจะช่วยให้การดำเนินชีวิตนั้นมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พยาบาล คือบุคคลหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ได้ เป็นหน้าที่ที่มีคุณค่าและคุณค่านี้มีค่าตอบแทนเป็นเงินให้พยาบาลใช้เป็นปัจจัยดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี
2. รัฐบาลบริการสุขภาพสังคมได้กำหนดและพัฒนาระบบบริการสุขภาพจนเป็นที่ประจักษ์ว่า เมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจะต้องไปรับบริการในสถานพยาบาล ซึ่งเป็นสถานที่รวมของบุคคลที่ผ่านการเรียน และอบรมความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยไว้ บริการประชาชน
3. รับรู้คุณค่าของชีวิตพยาบาลเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ในทีมสุขภาพที่ดำรงชีวิต โดยมีประชาชนและมีหน้าที่โดยตรงต้อง ตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ
4. ยอมรับว่าบริการพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อคนที่ดูเหมือนจะเหมือนกัน แต่ไม่เหมือนกันสักคน เพราะแต่ละคนมีความต้องการความรู้สึกรู้สึกนึกคิด กริยาท่าทาง ปฏิกริยาการตอบสนองต่อการมีปฏิสัมพันธ์ และอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน รวมทั้งความรุนแรงของความเจ็บป่วยหรือโรคก่อให้เกิดความยุ่งยากสลับซับซ้อน ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์การบริการที่แตกต่างกัน
5. ยอมรับว่าแม้จะไม่ใช่มูลการในทีมสุขภาพ แต่เป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมร่วมกัน ย่อมต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในฐานะเพื่อนมนุษย์
6. ยอมรับว่าระบบบริการสุขภาพมีบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องหลายระดับที่ต้องพบปะสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ มีทั้งที่พึงใจและไม่ พึงใจ ราบรื่นและไม่ราบรื่น แต่เป้าหมายสำคัญของทุกคนคือบริการที่มีประสิทธิภาพ
7. ยอมรับว่า “ทีม” หรือผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกันย่อมมีผู้ที่มีพลังอำนาจและแรงแห่งการชักจูงสูง อาจจะนำพาทีมไปสู่คุณภาพการบริการที่เหนือกว่า หรือด้อยกว่าได้ พยาบาลจึงต้องใช้

สติปัญญา ไตร่ตรอง พร้อมกับแสวงหาความรู้จากการฟัง อ่าน ปรึกษาผู้รู้ หรือวิธีอื่นๆ เพื่อยืนยันหัด และแสดงเป้าหมายของตนและวิชาชีพอย่างถูกต้อง

8. ยอมรับว่าวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีเครื่องมือที่ทันสมัย นำมาใช้มากมายไม่มีความรู้ว่าจะใช้เครื่องมือเหล่านั้นอย่างไร ปฏิบัติอย่างไรจึงจะเรียกว่าคุณภาพ และคุณภาพเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพแค่ไหน แต่หากพลิกแพลงความคิดว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องปกติ ทุกคนต้องดำเนินชีวิตภายใต้ความเปลี่ยนแปลง (Living with change) เพื่อการ ปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ เข้าใจ เกิดประโยชน์คุ้มค่า และให้ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องอำนวยความสะดวก

### ทัศนคติด้านงานเอกสาร บันทึกทางการแพทย์

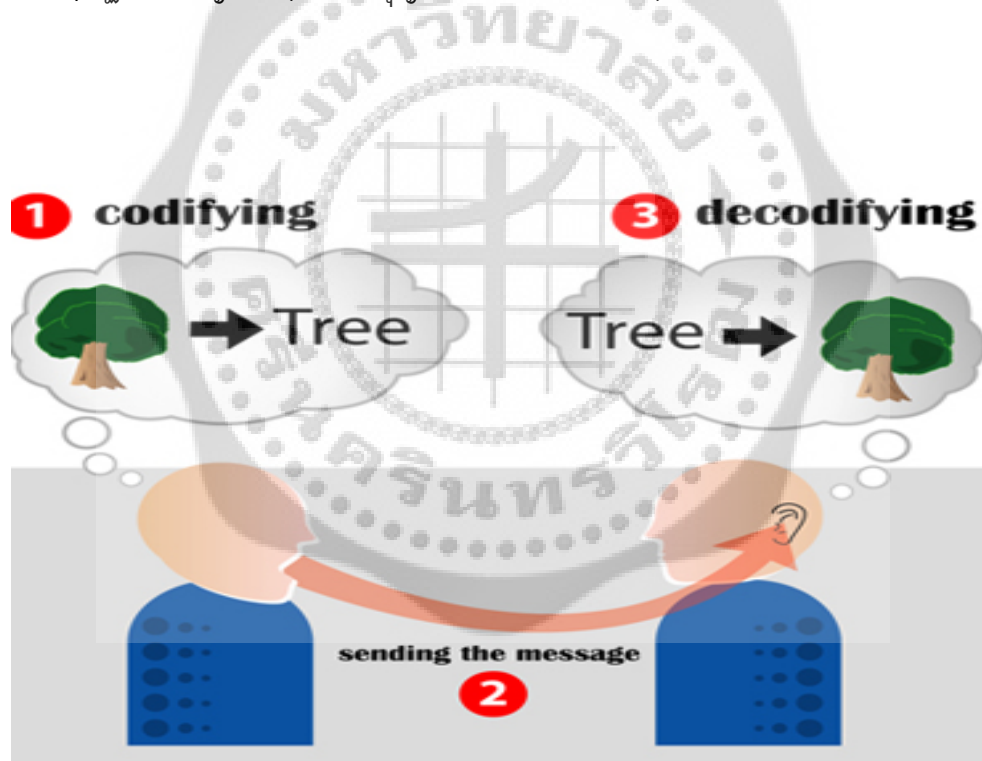
สุรีย์ ธรรมิกบวร (2540) กล่าวว่า การบันทึกการพยาบาลที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ โดยตรงทั้งต่อการคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงทั้งต่อการดูแลผู้ป่วย และต่อการแสดงให้เห็น คุณภาพของการพยาบาล จุดเริ่มต้นของการบันทึกที่มีคุณภาพ คือ การปฏิบัติการพยาบาลที่มี คุณภาพ คุณภาพการบันทึกมีทั้งคุณภาพในเชิงกระบวนการและคุณภาพเชิงเทคนิค ซึ่งผู้ที่ได้รับการ พัฒนาสมรรถนะในการบันทึกจะสามารถบันทึกได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งหมายถึงบันทึกที่สะท้อน การปฏิบัติการพยาบาลที่มีกรอบแนวคิดที่ชัดเจนภายใต้การใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือ สำคัญในการปฏิบัติ ดังนั้นวิจัยของ จิตศิริ ชันเงิน (2542) มีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมปลูกฝัง ทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการบันทึกทางการแพทย์เพราะพบว่าทัศนคติต่อการเขียนบันทึกเป็นปัจจัย หนึ่งในการทำนายความตั้งใจในการบันทึก ผู้วิจัยถึงแม้อุปสรรคในการบันทึกจะมากเช่น ผู้ป่วยที่ รับผิดชอบมีมากจนเกินอัตราค่าจ้างงานที่ไม่ใช่งานของพยาบาลโดยตรงมากเกินไป แต่ถ้ามี ทัศนคติที่ดี สิ่งนี้จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลแก้ไขปัญหามาหาวิธีการที่จะเอาชนะอุปสรรค เหล่านั้นได้ ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน

การสื่อสารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่นเดียวกับพฤติกรรมอย่างอื่น เช่น การกินอยู่หลับนอน การทำงาน การเล่นเกม และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นประจำใน ชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะการสื่อสารในชีวิตประจำวันของคนเรานั้น อาจเกิดขึ้นทั้งการสื่อสารระหว่างมนุษย์ด้วยกันเอง สื่อสารกับสัตว์อื่น ตลอดจนการสื่อสารกับ เครื่องมือ โดยเฉพาะปัจจุบันได้มีการค้นพบ และนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ อย่างมาก จึงมีการสื่อสารรูปแบบใหม่เกิดขึ้น คือ การสื่อสารกับเครื่องมือ อย่างไรก็ตาม การสื่อสาร ระหว่างมนุษย์ด้วยกันเอง (Human Communication) ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด และเป็น ความหมายที่แท้จริงของการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่ง ต้องการถ่ายทอด หรือส่งข่าวสารไปยังบุคคลอีกคนหนึ่ง ดังนั้น กระบวนการสื่อสารจึงมีองค์ประกอบ คือ ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) สื่อหรือช่องทาง (Channel) และผู้รับสาร (Receiver) นักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความเห็นหรือความรู้สึกระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

### ทฤษฎีและแบบจำลองการสื่อสาร

การสื่อสาร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคิด การรับรู้ การเรียนรู้ของบุคคล และมีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่นและสังคมด้วย เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากที่จะอธิบายให้ชัดเจนได้ว่า การสื่อสารมีสภาพที่แท้จริงเป็นอย่างไร หรือมีปรากฏการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นในกระบวนการสื่อสาร นักวิชาการการสื่อสารได้พยายามศึกษาตั้งสมมุติฐาน คิดค้นหาคำอธิบาย และสร้างแผนผังหรือแบบจำลองขึ้นมาเพื่ออธิบายลักษณะหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการสื่อสาร ซึ่งแบบจำลองหรือแผนผังเพื่ออธิบายการสื่อสารดังกล่าว ในปัจจุบันมีอยู่เป็นจำนวนมาก สามารถนำมาสรุปเป็นทฤษฎีการสื่อสารที่สำคัญได้หลายทฤษฎี ที่สำคัญ คือ (ธนวดี บุญลือ 2539: 474-529)



ภาพประกอบ 3 ทฤษฎีและแบบจำลองพื้นฐานของการสื่อสาร

ที่มา: ธนวดี บุญลือ. 2541. “ทฤษฎีและแบบจำลองพื้นฐานของการสื่อสาร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

### 1. ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการเข้ารหัสและถอดรหัส

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า สิ่งสำคัญในการสื่อสาร คือ กระบวนการสร้างรหัสและถอดรหัสของผู้สื่อสาร ทั้งผู้รับและผู้ส่งสาร กิจกรรมที่สำคัญของการสื่อสารได้แก่ การแปลงเนื้อหาข่าวสารให้เป็นรหัสสัญญาณ (Encoding) การแปลงรหัสสัญญาณกลับเป็นเนื้อหา (Decoding) และการแปลความหมายของข่าวสาร (Interpreting) สรุปสาระสำคัญของทฤษฎี ดังนี้ คือ

1.1 การสื่อสาร เป็นปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการตรวจสอบและควบคุมสิ่งแวดล้อม

1.2 กระบวนการสื่อสาร ต้องมีการเข้ารหัส ถอดรหัส และแปลความหมายอยู่ตลอดเวลา

1.3 การรับรู้ ความรู้สึก ความสนใจ และการจำแนกประเภทข่าวสาร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเชิงสรีระ เช่น ระบบกล้ามเนื้อ เกี่ยวกับการฟัง การเขียน รวมถึงกระบวนการทางอารมณ์

1.4 เน้นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ระบบสมอง การคิดเป็นปัจจัยสำคัญในการวิเคราะห์ตัดสินว่าสิ่งใดที่เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นตัวกระตุ้นให้สนใจที่จะรับสาร

2. ทฤษฎีเชิงระบบพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับเรื่องของสื่อหรือช่องทางการสื่อสาร สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ คือ

2.1 มุ่งอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในการส่งข่าวสาร จากผู้ส่ง ผ่านสื่อหรือช่องทางไปยังผู้รับ

2.2 เปรียบเทียบการสื่อสารของมนุษย์ได้กับการทำงานของเครื่องจักร

2.3 การสื่อสารเป็นกระบวนการต่อเนื่อง หรืออาจเป็นวงกลมและเกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นเสมอ

2.4 ความหมายหรือเจตนาในการสื่อสาร ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสารและสถานการณ์แวดล้อม

### 3. ทฤษฎีเชิงปฏิสัมพันธ์ สรุปสาระสำคัญดังนี้คือ

3.1 ให้ความสำคัญกับกระบวนการเชื่อมโยง ระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร ซึ่งปกติจะมีความสัมพันธ์ด้วยอำนาจภายนอกและมีปัจจัยเกี่ยวข้องหลายอย่าง

3.2 การสื่อสารจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน บุคลิกภาพ ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งข่าวสารเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาของผู้รับสาร

3.3 พฤติกรรมทั้งหลายของคนเป็นผลมาจากพฤติกรรมทางการสื่อสาร

3.4 พฤติกรรมต่างๆ ของคนมีอิทธิพลต่อกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร

#### 4. ทฤษฎีเชิงบริบททางสังคม มีสาระสำคัญดังนี้คือ

4.1 เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสาร

4.2 การสื่อสารเกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม

4.3 กลุ่มสังคม องค์กร มีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ การตัดสินใจ

4.4 สังคมเป็นตัวควบคุมการไหลของกระแสข่าวสารเมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง กระแสข่าวสารก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

จากการทบทวนเอกสารวิจัย สรุปได้ว่า ทศนคติ คือความเชื่อ ทำที่ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดแนวโน้มพฤติกรรมของแต่ละบุคคลทศนคติ คือ ความรู้สึกในการประเมินว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทศนคตินั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนดหรือผลักดันในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับทศนคติที่แต่ละบุคคลนั้นมีอยู่ ทศนคตินั้นมีทั้งที่เป็นบวกและทศนคติที่เป็นลบ ซึ่งจะมีผลต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะทศนคตินั้นมีอิทธิพลต่อการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กร ถ้าพนักงานในองค์กรนั้นมีทศนคติที่เป็นบวกในการทำงานนั้น พนักงานจะเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ๆ ให้กับองค์กร และจะพยายามที่จะแสดงศักยภาพภายในตัวเองออกมา แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าพนักงานขององค์กรนั้นเกิดทศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การหรือต่องานที่ทำแล้ว ก็อาจจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นขาดความรับผิดชอบ หรือไม่ตั้งใจทำงาน หรืออาจจะทำแค่เพียงให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น โดยที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน และไม่มีความตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นสัมฤทธิ์ผล

## 6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ร่วมไทย (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อทศนคติต่องานให้บริการลูกค้า ศึกษากรณี บริษัทเดินอากาศไทย จำกัด พบว่า ภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงานในเรื่องระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทศนคติในการให้บริการลูกค้า โดยความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะผกผัน กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงหรือระยะเวลาทำงานนาน จะมีทศนคติต่อการให้บริการต่ำกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำหรือมีระยะเวลาการทำงานน้อยสำหรับบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับทศนคติต่อการให้บริการลูกค้าคงมีเฉพาะในมิติความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการลงโทษเท่านั้นโดยความสัมพันธ์เป็นไปอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นจริงเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและทำงานมาแล้วตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

ลัดดา สัจพันธุ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์การในทศนคติของพนักงานบริษัทอิน-ทัย เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่นจำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่มาก พนักงานที่มีเพศ

อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นุชรี เจียนเจริญ (2550: 77) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายใต้ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และหน่วยงาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ลักษณะงานอันได้แก่ งานที่ใช้ทักษะหลายหลาย งานที่มีความโดดเด่น งานที่มีความเป็นอิสระ และงานที่มีข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้นงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปที่ระดับ .317 และ .059 ตามลำดับ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ (2538) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการของพยาบาลที่จะอยู่ในระบบราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเลิดสิน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเลิดสินที่อยู่ในระบบราชการและศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเลิดสินที่มีต่อหน่วยงานของตน ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเลิดสิน ส่วนใหญ่ยังไม่พอใจในด้านค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเฉพาะผลัดบ่ายและผลัดดึก แต่มีความพอใจในด้านความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพพยาบาล ซึ่งกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 3-5 หรือ 6 ว. หรือ 7 วช.

2. ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเลิดสินมีความต้องการลาออกจากราชการถึง 53.8% โดยส่วนใหญ่ต้องการไปปฏิบัติงานเอกชน รองลงมาต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเฉพาะผลัดบ่ายและผลัดดึก มีความสัมพันธ์กับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะอยู่ในระบบราชการส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ทางก้าวหน้าในสายงานพยาบาลวิชาชีพ ความมั่นคง ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการ

ทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย/ แผนงานขององค์กร ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะอยู่ในระบบราชการ

วิภาวี ลีมนेत्र (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนวรัตน์พัฒนาการจำกัด(มหาชน) ผลจากการวิจัยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรและตำแหน่งงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ แตกต่าง กัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1. ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั้น อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .172 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดี ส่วน ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานในระดับไม่แน่ใจ คือ พื้นที่ในที่ทำงาน และเครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงาน

2. ทัศนคติในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 และมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.244 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมีระดับไม่แน่ใจ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนประจำปี การจ่ายโบนัสประจำปีและสวัสดิการที่ได้รับ

3. ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .235 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับดี คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน และการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

4. ทัศนคติด้านความสำเร็จของงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .269 เมื่อ

วิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความสำเร็จของงานระดับดี คือ สามารถทำงานได้ตรงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ

5. ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.86 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .251 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับไม่แน่ใจ คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในอนาคต งานในตำแหน่งที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า และบริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม

6. ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .221 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับดี คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร

ชัยณรงค์ สิมมาลา (2547) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานองค์การเภสัชกรรม จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานองค์การเภสัชกรรมที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงานระดับบริหาร จำนวน 71 คน และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 259 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.75 ผลการศึกษา มีดังนี้

1. ระยะเวลาในการได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่ทำงาน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนแตกต่างจากพนักงานที่ทำงาน 2 ปี หรือ 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม มี 12 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงานและการยอมรับ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และวิธีการปกครอง เงินเดือนและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารและลักษณะของงาน

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin; & Stringer. 1968) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของหญิงที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการลูกค้าในแผนกบริการขององค์กรเพื่อสาธิตประโยชน์ จำนวน 19 คน โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร Improved Organizational Climate Questionnaire (IOCQ) ของ Litwin และ Stringer พบว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งรับรู้โดยหญิงบริการเหล่านี้ มีดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับสูงมากและมีสภาพการณ์ของการบีบบังคับในองค์กร
2. มิติความรับผิดชอบและมิติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

3. มิติการสนับสนุนและมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ

4. มิติความอบอุ่นและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ

ภาณุ ชินะโชติ (2547) ได้ทำการวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานโรงงานผลิตผ้าแห่งหนึ่งมีผลการปฏิบัติงานและทัศนคติในงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ไม่พบว่ามีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมและทุกมิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความขัดแย้ง มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจูงใจที่ดีต่อกลุ่ม และมิติความเสี่ยงภัย มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมีส่วนร่วมโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการร่วมปฏิบัติตามแผน และด้านร่วมประเมินผล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทัศนคติโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก ด้านแนวโน้มนเชิงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อดิศักดิ์ สุวรรณชนะ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในบริษัท แอ็ดต้า (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมที่ประเมินโดยหัวหน้างานเองอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หัวหน้างานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส และรายได้ ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน ต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในบริษัท แอ็ดต้า (ไทยแลนด์) จำกัด

สมชาย วงศ์ศิริกุล (2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างกันของเพศ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์ การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมีศรัทธาต่อ

ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังในความก้าวหน้าของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส ยกเว้นความแตกต่างของอายุ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อุบลวรรณ เศวตเศรนี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูง
2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.48$  และ  $0.57$  ตามลำดับ)

รมิดา เสนโสภา (2550) ได้ทำการวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าตัวแปรด้านอายุ อายุงาน และสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .03, .004 และ .01 ตามลำดับ
3. ประสิทธิผลในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการบรรจุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000, .000 และ .03 ตามลำดับ
4. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000

ดรุณี สุวรรณคัจฉะ (2547) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเชยจากการให้บริการเสมอ รองลงมาการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน และความถูกต้องในการ

ปฏิบัติงานคือเป้าหมายของหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานของท่านมีความโปร่งใส

ภาสกร ศิริพัฒนานนท์ (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดีและมีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ( $r = .58, p < .01$ ) นอกจากนี้ยังพบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p > .05$ ) ตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและลักษณะการปฏิบัติงาน สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .05$ ) ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p > .05$ )

อุทัยวรรณ จันทรประภาพ (2547) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่พยาบาลที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ อายุ รายได้ และประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการศึกษามีการหยิบยกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขึ้นมาหลายท่านด้วยกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ใช้แนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) ประกอบด้วย เพศ อายุ เพศ ลักษณะครอบครัว รายได้ การศึกษาและอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นเกณฑ์การจับกลุ่มที่ใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เพื่อนำผลการอภิปรายจากงานวิจัยนี้มาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

2. บรรยายกาของค์การ ใช้แนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (1968) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านโครงสร้างองค์การ 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านการให้รางวัล 4. ด้านความเสี่ยงของงาน 5. ด้านความอบอุ่น 6. ด้านการสนับสนุน 7. ด้านมาตรฐาน 8. ด้านความขัดแย้งและอดทนต่อความขัดแย้ง เกี่ยวกับบรรยายกาของค์การเพราะสามารถนำไปใช้ในองค์การหน่วยวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพองค์การ

3. ด้านทัศนคติ ในเรื่องของทัศนคติได้ใช้ทฤษฎีและแนวความคิดจากหลายบุคคลที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ อาทิเช่น สุนี อรินันทนากกร (2546; อ้างอิงจาก Hilgard.1962: 214), ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ. (2542: 76), เสรี วงษ์มณฑา (2542: 106), Fishbein (1967: 477) จากการทบทวนงานวิจัยจากบุคคลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้น ก่อให้เกิดพฤติกรรม การแสดงออกทั้งในด้านบวกและด้านลบ และพฤติกรรมนั้น ๆ ส่งผลต่อกิจกรรมที่กำลังปฏิบัติอยู่

ขณะนั้น ในที่นี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านทัศนคติแยกย่อยออกมาอีก 4 ด้าน คือ ด้านเอกสาร (สุริย์ ธรรมิกบวร: 2540) , ด้านต่อคนไข้ (สุนทรพร วันสุพงศ์: 2547), ด้านการติดต่อประสานงาน (ธนวดี บุญลือ:2539) และด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย (เจนนารา วงศ์ปาลี :2554) เพราะสามารถทำนายทัศนคติของพยาบาลและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยในองค์กรได้

4. ทฤษฎีแนวคิดด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้แนวคิดของ ชวิเรียน (Schwirian. 1978) 6 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร ด้านการสอน และการให้ความร่วมมือ ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มาอ้างอิงแต่ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเพียง 4 ด้าน คือ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และ ด้านพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เพราะแนวคิดด้านความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งหมดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเป็นเนื้อหาพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ โดยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศด้านองค์กรทั้ง 8 ด้าน ของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (1968) และจากผลงานวิจัยที่ได้ศึกษาข้างต้นพบว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลต่อพนักงานในองค์กร เช่น พนักงานมีความรักองค์กร พนักงานไม่ลาออกจากองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานสม่ำเสมอเนื่องจากได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า และมีความมั่นคงด้านความเป็นอยู่ สำหรับผลการวิจัยด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานทำจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมนั้น ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จากผลวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาสนับสนุนการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ แต่ยังไม่สามารถที่จะตอบข้อสมมติฐานในงานวิจัยนี้ได้ทั้งหมด เนื่องจากมีความแตกต่างกันในเรื่องวิชาชีพ อย่างไรก็ตามผลจากการวิจัยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิจัยทั้งรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 414 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิจัยภาครัฐ และภาคเอกชน จำนวน 15,763 คน โดยประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 13,250 คน และพยาบาลเทคนิค จำนวน 2,513 คน ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร (ที่มา: จากฐานข้อมูลรายงานแสดงจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ปี 2552 <http://moc.moph.go.th/Resource/Personal/index,new.php>)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การหากกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิจัยทั้งรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต้องคำนวณจาก จำนวน 15,763คน โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1979: 1088 )

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าในสูตร)

$$n = \frac{15,763}{1 + 15,763 (0.05)^2}$$

$$= 399.97 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างนี้ได้จากการสุ่มมีขั้นตอนดังนี้

### วิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Samples) โดยมี 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)** โดยเก็บข้อมูลจากการสุ่มสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำโครงการศึกษาวิจัยร่วมกันในปัจจุบันและมีแผนการทำโครงการวิจัยต่อเนื่องในอนาคต ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 สถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 61 สถานพยาบาล/สถาบัน ที่มีการทำโครงการวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยและ ได้ขึ้นทะเบียนกับชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย ([www.fercit](http://www.fercit)). 2555. ได้แก่

1. หน่วยความร่วมมือเพื่อการวิจัยระหว่างภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และฮาวาย (หน่วยวิจัยเซิร์ซ) กรุงเทพ และมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา สภาวิชาชีพ 104 ถนนราชดำริ ปทุมวัน กทม.10330
2. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 420/8 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
3. ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกต้านโรคเอดส์ (HIV-NAT) โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภาวิชาชีพ 104 ถนนราชดำริ ปทุมวัน กทม.10330
4. สถาบันบำราศนราดูร 126 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นนทบุรี 11000
5. ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภาวิชาชีพ 104 ถนนราชดำริ กรุงเทพฯ 10330

6. อากลิรสบางกอก (ศูนย์วิจัยทางคลินิกอากลิรสบ) อาคาร 2 ตึก 10 คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลศิริราช เลขที่ 2 ถนนพราณนก เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

**ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)** โดยให้สัดส่วนของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตที่ได้กล่าวในขั้นที่ 1 เท่ากัน คือ 400/6 จำนวน 67 ตัวอย่าง ในแต่ละสถาบัน/สถานพยาบาล

ตาราง 1 แสดงรายชื่อ โรงพยาบาลรัฐและสถาบันเอกชน ที่มีการทำโครงการวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยและ ได้ขึ้นทะเบียนกับชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย (www.fercit) ปี 2555

| ลำดับที่                            | รายชื่อโรงพยาบาลและสถาบันเอกชนทำโครงการวิจัยทางคลินิก                                                                                                | แบบสอบถาม (ชุด) |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1                                   | หน่วยความร่วมมือเพื่อการวิจัยระหว่างภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และฮาวาย (หน่วยวิจัยเซิร์ช) กรุงเทพฯ และ มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา | 67              |
| 2                                   | สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข                                                                                       | 67              |
| 3                                   | ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ (HIV-NAT)                                                | 67              |
| 4                                   | สถาบันบำราศนราดูร 126 ถนนติวานนท์, อำเภอเมืองนนทบุรี 11000                                                                                           | 67              |
| 5                                   | ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย                                                                                                                       | 66              |
| 6                                   | อากลิรสบางกอก (ศูนย์วิจัยทางคลินิกอากลิรสบ)                                                                                                          | 66              |
| <b>จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น (ชุด)</b> |                                                                                                                                                      | <b>400</b>      |

ที่มา: ชมรมจริยธรรมวิจัยในคนในประเทศไทย. (www.fercit).2555.

**ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล และ หน่วยงานวิจัยเอกชน และผู้วิจัยมีความสะดวกที่จะดำเนินการเก็บแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานามาประกอบเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากตำราเรียน เอกสาร ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ เพื่อให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัย
3. นำข้อมูลที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิจัย จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำคำตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดอายุเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ 2548: 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การกำหนดอายุประชากร พบว่า จำนวนประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ แบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

ช่วงที่ 1 20-29 ปี

ช่วงที่ 2 30-39 ปี

ช่วงที่ 3 40-49 ปี

ช่วงที่ 4 50 ปีขึ้นไป

(ที่มา: กฤษฎา แสงดี. (2551). ตารางชีพการงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)

3. สถานภาพการสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- สถานภาพโสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นระดับวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ ดังนี้ โดยกำหนดช่วยรายได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ 2548: 195) คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การกำหนดรายได้ต่อเดือนขั้นต่ำคำนวณจากค่าครองชีพที่เหมาะสม เป็นวันละ 300 บาท เท่ากับ  $300 \times 30$  วัน ผู้วิจัยจึงได้ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 - 50,000 บาท เป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{50,000 - 10,000}{4} = 10,000 \text{ บาท}$$

|                 |                     |
|-----------------|---------------------|
| ช่วงรายได้ที่ 1 | 10,000 - 19,999 บาท |
| ช่วงรายได้ที่ 2 | 20,000 – 29,999 บาท |
| ช่วงรายได้ที่ 3 | 30,000–39,999 บาท   |
| ช่วงรายได้ที่ 4 | 40,000 บาทขึ้นไป    |

(ที่มา: ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์.2007 (HIV-NAT)

6. ตำแหน่งของงานในปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ, พยาบาลเทคนิค

7. อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดซึ่งจำนวนการแบ่งอัตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ 2548:195)

$$\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุงาน} = \frac{7-1}{4} = 1.5 \cong 2 \text{ ปี}$$

- น้อยกว่า 2 ปี
- 2 - 4 ปี
- มากกว่า 4 - 6 ปี
- 6 ปีขึ้นไป

(ที่มา: ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์.2007 (HIV-NAT)

## ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิจัยในหน่วยงาน ที่มีต่อบรรยากาศองค์การ แบ่งเป็น 8 ด้านคือ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐาน และความขัดแย้ง คำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert scale) โดยให้ผู้ตอบ ตอบลักษณะที่ตรงกับตัวเองท่านเองมากที่สุด

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 จะใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือ

- |                  |   |         |                      |
|------------------|---|---------|----------------------|
| ระดับความคิดเห็น | 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| ระดับความคิดเห็น | 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| ระดับความคิดเห็น | 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| ระดับความคิดเห็น | 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| ระดับความคิดเห็น | 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ  
ซึ่งอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548: 195) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{หาความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

|                       |         |                                         |
|-----------------------|---------|-----------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดีมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี           |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง      |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี        |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก |

**ส่วนที่ 3** เป็นข้อมูลวัดด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เป็นแบบมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

- 1.) ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาล
- 2.) ทัศนคติต่อคนไข้
- 3.) ทัศนคติด้านงานเอกสาร
- 4.) ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 3 จะใช้มาตรวัด 5 ระดับ คือ

|                  |   |         |                      |
|------------------|---|---------|----------------------|
| ระดับความคิดเห็น | 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| ระดับความคิดเห็น | 4 | หมายถึง | เห็นด้วย             |
| ระดับความคิดเห็น | 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ             |
| ระดับความคิดเห็น | 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย          |
| ระดับความคิดเห็น | 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ  
ซึ่งอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548: 195) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{หาความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

|           |             |         |                              |
|-----------|-------------|---------|------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มีทัศนคติในระดับดีมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มีทัศนคติในระดับดี           |
| ค่าเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | มีทัศนคติในระดับปานกลาง      |
| ค่าเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | มีทัศนคติในระดับไม่ดี        |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | มีทัศนคติในระดับไม่ดียิ่งนัก |

#### ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเป็นแบบมาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

- 1.) ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพยาบาล
- 2.) ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านคนไข้
- 3.) ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานเอกสาร
- 4.) ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อประสานงาน

โดยกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็นตามความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

|                  |   |         |             |
|------------------|---|---------|-------------|
| ระดับความคิดเห็น | 5 | หมายถึง | ดีมาก       |
| ระดับความคิดเห็น | 4 | หมายถึง | ดี          |
| ระดับความคิดเห็น | 3 | หมายถึง | ปานกลาง     |
| ระดับความคิดเห็น | 2 | หมายถึง | พอใช้       |
| ระดับความคิดเห็น | 1 | หมายถึง | ควรปรับปรุง |

ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ซึ่งอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ 2548:195) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{หาความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับไม่ดียิ่งนัก

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากหนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของผู้ศึกษาที่ได้ทำไว้ก่อน รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้สำหรับกำหนดแนวทางการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาและค้นคว้าด้วยตนเอง
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์
3. นำเครื่องมือวัดที่พัฒนาและสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยกำหนดว่าค่าแต่ละข้อมากกว่า 0.5
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ได้ข้อคำแนะนำและนำข้อบกพร่อง ทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องและตรงตามความมุ่งหมายในการวิจัย จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้
5. การทดสอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการทดสอบก่อนนำไปใช้ (Pre-test) กับพยาบาลวิจัยในโรงพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. วิเคราะห์ความเชื่อถือได้และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา Alpha Cronbach Coefficient (กัลยา วาณิชยัญญา. 2545: 449) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม แล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบแบบสอบถามผลปรากฏว่าได้รับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.892 ดังนั้นผลการทดสอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

ตาราง 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของบรรยาภาศในองค์การ

| ลักษณะบรรยาภาศในองค์การ                 | ค่าความเชื่อมั่น |
|-----------------------------------------|------------------|
| ด้านโครงสร้างองค์การ                    | 0.740            |
| ด้านความรับผิดชอบ                       | 0.711            |
| ด้านการให้รางวัล                        | 0.714            |
| ด้านความเสี่ยงของงาน                    | 0.730            |
| ด้านความอบอุ่น                          | 0.730            |
| ด้านการสนับสนุน                         | 0.750            |
| ด้านมาตรฐาน                             | 0.721            |
| ด้านความขัดแย้งและการอดทนต่อความขัดแย้ง | 0.751            |
| <b>ลักษณะบรรยาภาศในองค์การโดยรวม</b>    | <b>0.792</b>     |

ตาราง 3 แสดงความเชื่อมั่นด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

| ทัศนคติในการปฏิบัติงานพยาบาลวิจัย              | ค่าความเชื่อมั่น |
|------------------------------------------------|------------------|
| ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย                         | 0.706            |
| ด้านคนไข้                                      | 0.700            |
| ด้านงานเอกสาร                                  | 0.754            |
| ด้านการติดต่อประสานงาน                         | 0.750            |
| <b>ทัศนคติในการปฏิบัติงานพยาบาลวิจัยโดยรวม</b> | <b>0.754</b>     |

ตาราง 4 แสดงความเชื่อมั่นความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

| ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย              | ค่าความเชื่อมั่น |
|------------------------------------------------------|------------------|
| ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล                      | 0.745            |
| ด้านคนไข้                                            | 0.722            |
| ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร            | 0.701            |
| ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล                     | 0.707            |
| <b>ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยโดยรวม</b> | <b>0.710</b>     |

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 414 คน
2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของผู้ศึกษาที่ได้ทำไว้ก่อน รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้สำหรับกำหนดแนวทางการศึกษา โดยใช้วิธีการศึกษาและค้นคว้าด้วยตนเอง

### 4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด 400 ตัวอย่าง มาดำเนินการ ดังนี้

#### 1. การจัดทำข้อมูล

- 1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
- 1.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
- 1.3 การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS version version 18) และวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระดับของตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน
- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 ด้านทัศนคติ และส่วนที่ 4 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย
- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 ด้านทัศนคติ และส่วนที่ 4 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 เพศ และ ระดับตำแหน่งงาน

2.2.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ บรรยากาศองค์กร

2.2.3 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ทศนคติในการปฏิบัติงานพยาบาลวิจัย กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

## 2.3 การทดสอบสมมติฐาน

2.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 — พยาบาลวิจัยที่มีลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 — เพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

2.3.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.1.3 สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.1.4 สมมติฐานข้อที่ 1.4 รายได้แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.1.5 สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.1.6 สมมติฐานข้อที่ 1.6 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ t-test

2.3.1.7 สมมติฐานข้อที่ 1.7 ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1-10 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1-20 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ F-test

2.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ทดสอบกับแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1-8 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

|       |   |     |                                           |
|-------|---|-----|-------------------------------------------|
| เมื่อ | P | แทน | ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์                  |
|       | f | แทน | ความถี่ที่สำรวจได้                        |
|       | n | แทน | จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง |

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดหรือคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามส่วนที่ 3 และแบบสอบถามส่วนที่ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 38)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449)

$$Cronbach's \alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

|                                              |     |                                        |
|----------------------------------------------|-----|----------------------------------------|
| เมื่อ $\alpha$                               | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ   |
| k                                            | แทน | จำนวนคำถามของแบบสอบถาม                 |
| $\frac{\text{convariance}}{\text{variance}}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม |
|                                              | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม         |

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า  $\alpha$  ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่

3.1 สถิติทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มใช้ค่า (t-test) การทดสอบโดยใช้ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเท่ากันหรือไม่ โดยใช้ Levene's Test หากผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 135)

1) กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันหรือเท่ากัน ( $S_1^2 = S_2^2$ )

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ  $df = n_1 + n_2 - 2$

2) กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน ( $S_1^2 \neq S_2^2$ )

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ

$$V = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left( \frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left( \frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ  $t$  แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{X}$  แทนค่า เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$ ;  $i = 1, 2$

$S_p$  แทนค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2  
กลุ่ม

โดยที่

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

เมื่อ

$S^2$  แทนค่า แปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่  $i$ ;  $i = 1, 2$

$n_1, n_2$  แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวน โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe (B) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05 ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์อื่น ๆ (ยกเว้นด้านเพศ) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา.2545: 148)

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

|             |                                                        |
|-------------|--------------------------------------------------------|
| เมื่อ F แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution              |
| MSB แทน     | ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Group) |
| MSW แทน     | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Groups)   |

ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ F-test โดยใช้สูตรดังนี้  
(กัลยา วาณิชยปัญญา.2545: 114)

ตาราง 5 แสดงแหล่งความแปรปรวน

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS         | MS                                | F                           |
|------------------|-----|------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| ระหว่างกลุ่ม(B)  | k-1 | $SS_{(B)}$ | $MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$ | $\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$ |
| ภายในกลุ่ม(W)    | n-k | $SS_{(W)}$ | $MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$ |                             |
| รวม (T)          | n-1 | $SS_{(T)}$ |                                   |                             |

- เมื่อ n แทนค่า จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง  
 K แทนค่า จำนวนกลุ่ม  
 k-1 แทนค่า Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)  
 n-k แทนค่า Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)  
 SSb แทนค่า ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Group sum of Square)  
 SSw แทนค่า ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Grpup sum of Square)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Brown-forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$B = \frac{MS_B}{MS_{W'}}$$

โดยค่า

$$MS_{W'} = \sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

|           |     |                                                    |
|-----------|-----|----------------------------------------------------|
| เมื่อ B   | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe             |
| $MS_B$    | แทน | ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม                         |
| $MS_{W'}$ | แทน | ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe |
| K         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                 |
| n         | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                               |
| N         | แทน | ขนาดประชากร                                        |
| $S_i^2$   | แทน | ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง                     |

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference: LSD หรือ Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 161) สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 161) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่  $n_i \neq n_j$   
 $r = n - k$

|           |     |                                                            |
|-----------|-----|------------------------------------------------------------|
| เมื่อ LSD | แทน | ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ i และ j |
| MSE       | แทน | ค่า Mean square error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน         |

$n_i$  แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม  $i$

$n_j$  แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม  $j$

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982: 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ

$\bar{d}_D$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dennett test

$q_D$  แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dennett Test

$MS_{S/A}$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$S$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

### 3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูล (Correlation) การทดสอบโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย Pearson Correlation (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 311-312)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ  $r$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$  แทน ผลรวมของคะแนนของทั้งกลุ่ม

$\sum x^2$  แทน ผลรวมคะแนนชุด  $x$  แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$  แทน ผลรวมคะแนนชุด  $y$  แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง  $x$  และ  $y$  ทุกคู่

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545:437) คือ

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การประเมินผล ใช้วิธีการแบ่งช่วง แปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอัตราภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอัตราภาคชั้น (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545:437) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )

| ค่าระดับความสัมพันธ์ | ระดับความสัมพันธ์    |
|----------------------|----------------------|
| 0.81-1.00            | สูงมาก (Very strong) |
| 0.61-0.80            | ค่อนข้างสูง (Strong) |
| 0.41-0.60            | ปานกลาง (Moderate)   |
| 0.21-0.40            | ค่อนข้างต่ำ (Weak)   |
| 0.01-0.20            | ต่ำมาก (Very weak)   |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัย ทศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                              |
|-----------|-----|----------------------------------------------|
| n         | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                         |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)        |
| S.D.      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| r         | แทน | ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน   |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-test          |
| F         | แทน | ค่าสถิติเอฟ ที่ใช้ในการพิจารณาใน F-test      |
| SS        | แทน | ผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)         |
| MS        | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง (Mean of Square) |
| p         | แทน | ค่าความน่าจะเป็น (Probability)               |
| $H_0$     | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)               |
| $H_1$     | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)         |
| df        | แทน | ชั้นขององศาอิสระ (Degree of freedom)         |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05              |
| **        | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01              |

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง องค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ประกอบด้วย ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ทัศนคติต่อคนไข้ ทัศนคติด้านงานเอกสาร และทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ประกอบด้วย ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล

**ตอนที่ 5** ผลการทดสอบสมมติฐาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยแจกแจงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัย

| ข้อมูลทั่วไป          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------|
| 1. เพศ                |            |        |
| ชาย                   | 75         | 18.75  |
| หญิง                  | 325        | 81.25  |
| รวม                   | 400        | 100.00 |
| 2. อายุ               |            |        |
| 20 - 29 ปี            | 102        | 25.50  |
| 30 - 39 ปี            | 211        | 52.75  |
| 40 - 49 ปี            | 78         | 19.50  |
| 50 ปีขึ้นไป           | 9          | 2.25   |
| รวม                   | 400        | 100.00 |
| 3. สถานภาพ            |            |        |
| โสด                   | 162        | 40.50  |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน      | 202        | 50.50  |
| หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 36         | 9.00   |
| รวม                   | 400        | 100.00 |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป            | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|-------------------------|------------|---------------|
| 4. ระดับการศึกษา        |            |               |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี        | 30         | 7.50          |
| ปริญญาตรี               | 242        | 60.50         |
| สูงกว่าปริญญาตรี        | 128        | 32.00         |
| <b>รวม</b>              | <b>400</b> | <b>100.00</b> |
| 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน |            |               |
| 10,000 - 19,999 บาท     | 23         | 5.75          |
| 20,000 - 29,999 บาท     | 117        | 29.25         |
| 30,000 - 39,999 บาท     | 161        | 40.25         |
| 40,000 บาทขึ้นไป        | 99         | 24.75         |
| <b>รวม</b>              | <b>400</b> | <b>100.00</b> |
| 6. ตำแหน่งงาน           |            |               |
| พยาบาลวิชาชีพ           | 340        | 85.00         |
| พยาบาลเทคนิค            | 60         | 15.00         |
| <b>รวม</b>              | <b>400</b> | <b>100.00</b> |
| 7. อายุงาน              |            |               |
| น้อยกว่า 2 ปี           | 40         | 10.00         |
| 2 - 4 ปี                | 139        | 34.75         |
| มากกว่า 4 - 6 ปี        | 141        | 35.25         |
| 6 ปีขึ้นไป              | 80         | 20.00         |
| <b>รวม</b>              | <b>400</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชัย จำนวน 400 คน อธิบายได้ดังนี้

**เพศ** พยาบาลวิชัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และเพศชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

**อายุ** พยาบาลวิชัยส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมา มีอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

**สถานภาพ** พยาบาลวิจยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พยาบาลวิจยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พยาบาลวิจยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 29,999 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน** พยาบาลวิจยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 และพยาบาลเทคนิค จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

**อายุงาน** พยาบาลวิจยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 4 - 6 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมามีอายุงาน 2 - 4 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจยที่มีการปรับกลุ่มใหม่ในด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ข้อมูลทั่วไป                  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| อายุ                          |            |        |
| 20 - 29 ปี                    | 102        | 25.50  |
| 30 - 39 ปี                    | 211        | 52.75  |
| 40 ปีขึ้นไป                   | 87         | 21.75  |
| รวม                           | 400        | 100.00 |
| ระดับการศึกษา                 |            |        |
| ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี | 272        | 68.00  |
| สูงกว่าปริญญาตรี              | 128        | 32.00  |
| รวม                           | 400        | 100.00 |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                  | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|-------------------------------|------------|---------------|
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          |            |               |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 140        | 35.00         |
| 30,000 - 39,999 บาท           | 161        | 40.25         |
| 40,000 บาทขึ้นไป              | 99         | 24.75         |
| <b>รวม</b>                    | <b>400</b> | <b>100.00</b> |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัยที่มีการปรับกลุ่มใหม่ในด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 400 คน อธิบายได้ดังนี้

**อายุ** พยาบาลวิจัยส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมามีอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พยาบาลวิจัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พยาบาลวิจัยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสียงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในองค์กร

| บรรยากาศในองค์กร                                                                                          | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                                                                                           | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>                                                                                |                  |      |       |
| 1. องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน                   | 4.21             | .61  | ดีมาก |
| 2. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม                                     | 4.19             | .62  | ดี    |
| 3. องค์กรมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง                        | 4.14             | .66  | ดี    |
| รวม                                                                                                       | 4.18             | .59  | ดี    |
| <b>ด้านความรับผิดชอบ</b>                                                                                  |                  |      |       |
| 4. ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน                                        | 4.07             | .64  | ดี    |
| 5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                                                  | 4.07             | .60  | ดี    |
| 6. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ                                                    | 4.08             | .62  | ดี    |
| รวม                                                                                                       | 4.07             | .57  | ดี    |
| <b>ด้านการให้รางวัล</b>                                                                                   |                  |      |       |
| 7. ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส ไว้อย่างเหมาะสม                                   | 3.94             | .70  | ดี    |
| 8. เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือบกพร่อง ผู้บังคับบัญชา ก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป | 3.94             | .67  | ดี    |
| 9. การให้รางวัลในองค์กรของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ                                    | 3.93             | .67  | ดี    |
| รวม                                                                                                       | 3.93             | .63  | ดี    |

ตาราง 9 (ต่อ)

| บรรยากาศในองค์กร                                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                                                                                                    | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านความเสี่ยงของงาน</b>                                                                                        |                  |      |       |
| 10. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย                                                                       | 4.01             | .67  | ดี    |
| 11. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด                                             | 4.12             | .54  | ดี    |
| 12. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา                                            | 4.05             | .62  | ดี    |
| รวม                                                                                                                | 4.06             | .52  | ดี    |
| <b>ด้านความอบอุ่น</b>                                                                                              |                  |      |       |
| 13. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน                                                     | 4.04             | .58  | ดี    |
| 14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว                          | 4.03             | .65  | ดี    |
| 15. พนักงานในองค์กรทำงานเป็นทีม                                                                                    | 3.95             | .64  | ดี    |
| รวม                                                                                                                | 4.00             | .55  | ดี    |
| <b>ด้านการสนับสนุน</b>                                                                                             |                  |      |       |
| 16. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน                                                  | 3.99             | .60  | ดี    |
| 17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม                             | 4.03             | .58  | ดี    |
| 18. หากท่านมีความรู้ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | 4.04             | .55  | ดี    |
| รวม                                                                                                                | 4.02             | .53  | ดี    |

ตาราง 9 (ต่อ)

| บรรยากาศในองค์กร                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                                                                                                        | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านมาตรฐาน</b>                                                                                                     |                  |      |       |
| 19. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน | 4.04             | .62  | ดี    |
| 20. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด                                                          | 4.10             | .63  | ดี    |
| 21. องค์กรปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ                                                       | 4.03             | .59  | ดี    |
| รวม                                                                                                                    | 4.05             | .53  | ดี    |
| <b>ด้านความขัดแย้ง</b>                                                                                                 |                  |      |       |
| 22. พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน                | 4.02             | .55  | ดี    |
| 23. หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์กรจะไม่มีอคติต่อกัน                                                          | 3.93             | .62  | ดี    |
| 24. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น                               | 3.98             | .57  | ดี    |
| รวม                                                                                                                    | 3.97             | .53  | ดี    |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในองค์กร พบว่า

**ด้านโครงสร้างองค์กร** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดีมาก ในข้อองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี ในข้อระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์กรมีความเหมาะสม และองค์กรมีการกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.14 ตามลำดับ

**ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.07 และ 4.07 ตามลำดับ

**ด้านการให้รางวัล** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อในองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น โบนัส ให้อย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป และการให้รางวัลในองค์การของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.94 และ 3.93 ตามลำดับ

**ด้านความเสี่ยงของงาน** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 4.05 และ 4.01 ตามลำดับ

**ด้านความอบอุ่น** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และพนักงานในองค์การทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.03 และ 3.95 ตามลำดับ

**ด้านการสนับสนุน** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อหากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์การลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม และท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 4.03 และ 3.99 ตามลำดับ

**ด้านมาตรฐาน** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และองค์การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.04 และ 4.03 ตามลำดับ

**ด้านความขัดแย้ง** พบว่า โดยรวม มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อพนักงานในองค์การของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์การจะไม่ถือคติต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.98 และ 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 10 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศในองค์การ โดยรวม

| บรรยากาศในองค์การ    | ระดับความคิดเห็น |            |           |
|----------------------|------------------|------------|-----------|
|                      | $\bar{X}$        | S.D.       | แปลผล     |
| ด้านโครงสร้างองค์การ | 4.18             | .59        | ดี        |
| ด้านความรับผิดชอบ    | 4.07             | .57        | ดี        |
| ด้านการให้รางวัล     | 3.93             | .63        | ดี        |
| ด้านความเสียงของงาน  | 4.06             | .52        | ดี        |
| ด้านความอบอุ่น       | 4.00             | .55        | ดี        |
| ด้านการสนับสนุน      | 4.02             | .53        | ดี        |
| ด้านมาตรฐาน          | 4.05             | .53        | ดี        |
| ด้านความขัดแย้ง      | 3.97             | .53        | ดี        |
| <b>รวม</b>           | <b>4.03</b>      | <b>.44</b> | <b>ดี</b> |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในองค์การ โดยรวม พบว่า มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

มีบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับดี สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียงของงาน ด้านมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.07, 4.06, 4.05, 4.02, 4.00, 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ประกอบด้วย ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ทัศนคติต่อคนไข้ ทัศนคติด้านงานเอกสาร และ ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

| ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย                                                                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                                                                                                                                                                            | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| <b>ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย</b>                                                                                                                                                       |                  |      |       |
| 1. ท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย                                                                                                                                                 | 4.31             | .54  | ดีมาก |
| 2. ลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน                                                                                                                        | 4.26             | .61  | ดีมาก |
| 3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า                                                                                                                                                   | 4.30             | .65  | ดีมาก |
| รวม                                                                                                                                                                                        | 4.28             | .57  | ดีมาก |
| <b>ทัศนคติต่อคนไข้</b>                                                                                                                                                                     |                  |      |       |
| 4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้                                                                                                                                                    | 4.36             | .69  | ดีมาก |
| 5. ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้                                                                                                                           | 4.38             | .66  | ดีมาก |
| 6. ท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการดูแลอย่างมีศักดิ์ศรี และบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน | 4.33             | .68  | ดีมาก |
| รวม                                                                                                                                                                                        | 4.35             | .64  | ดีมาก |
| <b>ทัศนคติด้านงานเอกสาร</b>                                                                                                                                                                |                  |      |       |
| 7. งานวิจัยที่ท่านจัดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก                                                                                                                                  | 4.13             | .60  | ดี    |
| 8. ท่านจัดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง                                                                                                             | 4.07             | .60  | ดี    |
| 9. ท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้                                                                                                                              | 4.09             | .58  | ดี    |
| รวม                                                                                                                                                                                        | 4.09             | .55  | ดี    |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย                                                    | ระดับความคิดเห็น |            |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-----------|
|                                                                                         | $\bar{X}$        | S.D.       | แปลผล     |
| <b>ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน</b>                                                    |                  |            |           |
| 10. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                           | 4.17             | .53        | ดี        |
| 11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี                      | 4.15             | .59        | ดี        |
| 12. การสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ | 4.18             | .58        | ดี        |
| <b>รวม</b>                                                                              | <b>4.16</b>      | <b>.52</b> | <b>ดี</b> |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย พบว่า

**ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ในข้อท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า และลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบ ตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31, 4.30 และ 4.26 ตามลำดับ

**ทัศนคติต่อคนไข้** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ในข้อท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้ และท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการดูแล อย่างมีศักดิ์ศรี และบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, 4.36 และ 4.33 ตามลำดับ

**ทัศนคติด้านงานเอกสาร** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในข้องานวิจัยที่ท่านจัดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก ท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้ และท่านจัดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 4.09 และ 4.07 ตามลำดับ

**ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในข้อการสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.17 และ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 12 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม

| ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|--------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                      | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย        | 4.28             | .57  | ดีมาก |
| ทัศนคติต่อคนไข้                      | 4.35             | .64  | ดีมาก |
| ทัศนคติด้านงานเอกสาร                 | 4.09             | .55  | ดี    |
| ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน        | 4.16             | .52  | ดี    |
| รวม                                  | 4.22             | .49  | ดีมาก |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม พบว่า พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ในด้านทัศนคติต่อคนไข้ และทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.28 มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในด้านทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน และทัศนคติด้านงานเอกสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ 4.09 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ประกอบด้วย ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>ของพยาบาลวิจัย                                       | ระดับความคิดเห็น |            |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-----------|
|                                                                                   | $\bar{X}$        | S.D.       | แปลผล     |
| <b>ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล</b>                                            |                  |            |           |
| 1. ท่านเก็บรวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติและตรวจร่างกาย<br>ของคนไข้ได้ครบถ้วน       | 4.14             | .53        | ดี        |
| 2. ท่านประเมินปัญหาและความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ<br>ของผู้ป่วย                | 4.13             | .54        | ดี        |
| 3. ท่านติดตามและประเมินผลการพยาบาลของคนไข้ที่ท่านได้<br>รับผิดชอบ                 | 4.16             | .55        | ดี        |
| <b>รวม</b>                                                                        | <b>4.14</b>      | <b>.50</b> | <b>ดี</b> |
| <b>ด้านคนไข้</b>                                                                  |                  |            |           |
| 4. ท่านกระตุ้นให้คนไข้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของ<br>โครงการวิจัยทางคลินิก | 4.19             | .59        | ดี        |
| 5. คนไข้ไว้วางใจท่านและให้ข้อมูลเป็นจริงแก่ท่านเสมอ                               | 4.08             | .70        | ดี        |
| 6. คนไข้ไม่รีรอที่จะปรึกษาท่านเมื่อมีปัญหา                                        | 4.08             | .68        | ดี        |
| <b>รวม</b>                                                                        | <b>4.11</b>      | <b>.59</b> | <b>ดี</b> |
| <b>ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร</b>                                  |                  |            |           |
| 7. ท่านชี้แจงรายละเอียดให้คนไข้มาพบแพทย์ตามนัด                                    | 4.17             | .62        | ดี        |
| 8. ท่านประสานงานและได้รับความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ได้<br>อย่างรวดเร็ว             | 4.17             | .60        | ดี        |
| 9. ท่านเก็บข้อมูลของคนไข้ที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสารอย่าง<br>ครบถ้วน              | 4.20             | .56        | ดี        |
| <b>รวม</b>                                                                        | <b>4.18</b>      | <b>.55</b> | <b>ดี</b> |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>ของพยาบาลวิจัย                | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|------------------------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                                            | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| <b>ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล</b>                    |                  |      |       |
| 10. ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ในหน่วยงาน   | 4.18             | .61  | ดี    |
| 11. ท่านเสนอตนเองเพื่อรับผิดชอบงาน ถ้าท่านถนัดและชอบ       | 4.16             | .60  | ดี    |
| 12. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จและส่งงานทันเวลาที่กำหนด | 4.14             | .59  | ดี    |
| รวม                                                        | 4.15             | .57  | ดี    |

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย พบว่า **ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในข้อท่านติดตามและประเมินผลการพยาบาลของคนไข้ที่ท่านรับผิดชอบ ท่านเก็บรวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติและตรวจร่างกายของคนไข้ได้ครบถ้วน และท่านประเมินปัญหาและความต้องการด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 4.14 และ 4.13 ตามลำดับ

**ด้านคนไข้** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในข้อท่านกระตุ้นให้คนไข้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของโครงการวิจัยทางคลินิก คนไข้ไว้วางใจท่านและให้ข้อมูลเป็นจริงแก่ท่านเสมอ และคนไข้ไม่รีรอที่จะปรึกษาท่านเมื่อมีปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.08 และ 4.08 ตามลำดับ

**ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในข้อท่านเก็บข้อมูลของคนไข้ที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสารอย่างครบถ้วน ท่านชี้แจงรายละเอียดให้คนไข้มาพบแพทย์ตามนัด และท่านประสานงานและได้รับความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.17 และ 4.17 ตามลำดับ

**ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในข้อท่านเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ในหน่วยงาน ท่านเสนอตนเองเพื่อรับผิดชอบงาน ถ้าท่านถนัดและชอบ และ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จและส่งงานทันเวลาที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.16 และ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 14 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิจัย โดยรวม

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>ของพยาบาลวิจัย | ระดับความคิดเห็น |      |       |
|---------------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                             | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล |
| ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล             | 4.14             | .50  | ดี    |
| ด้านคนไข้                                   | 4.11             | .59  | ดี    |
| ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร   | 4.18             | .55  | ดี    |
| ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล            | 4.15             | .57  | ดี    |
| รวม                                         | 4.15             | .49  | ดี    |

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม พบว่า พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในด้านการสร้างสัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านคนไข้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.15, 4.14 และ 4.11 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติอนุमान ซึ่งมีสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พยาบาลวิจัยที่มีลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ สมมติฐานย่อย ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่า  $t$  โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | Levene Statistic | p    |
|----------------------------------------------|------------------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล           | .427             | .514 |
| 2. ด้านคนไข้                                 | .619             | .432 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | 1.060            | .304 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล          | 1.718            | .191 |
| โดยรวม                                       | 2.422            | .120 |

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.514 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.432 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่มเพศ พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามเพศ โดยใช้  $t$ -test

| ความสามารถ<br>ในการปฏิบัติงาน                    | t-test for Equality of Mean |           |     |          |     |      |
|--------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|-----|----------|-----|------|
|                                                  | เพศ                         | $\bar{x}$ | S.D | t        | df  | p    |
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผล<br>การพยาบาล           | ชาย                         | 3.90      | .57 | -4.724** | 398 | .000 |
|                                                  | หญิง                        | 4.20      | .47 |          |     |      |
| 2. ด้านคนไข้                                     | ชาย                         | 3.81      | .63 | -4.991** | 398 | .000 |
|                                                  | หญิง                        | 4.18      | .56 |          |     |      |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพ<br>และการติดต่อสื่อสาร | ชาย                         | 3.89      | .64 | -5.070** | 398 | .000 |
|                                                  | หญิง                        | 4.24      | .51 |          |     |      |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองใน<br>วิชาชีพพยาบาล          | ชาย                         | 3.87      | .66 | -4.965** | 398 | .000 |
|                                                  | หญิง                        | 4.22      | .53 |          |     |      |
| โดยรวม                                           | ชาย                         | 3.87      | .57 | -5.693** | 398 | .000 |
|                                                  | หญิง                        | 4.21      | .44 |          |     |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



สรุป พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

และกรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้ Brown-Forsythe test ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                        | Levene<br>Statistic | df1 | df2 | p    |
|--------------------------------------------------|---------------------|-----|-----|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล               | 4.344*              | 2   | 397 | .014 |
| 2. ด้านคนไข้                                     | 4.456*              | 2   | 397 | .012 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการ<br>ติดต่อสื่อสาร | 2.816               | 2   | 397 | .061 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล              | 2.028               | 2   | 397 | .133 |
| โดยรวม                                           | 6.445**             | 2   | 397 | .002 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 19

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 19

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 19

3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 18

4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.133 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า

ว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุ โดยใช้ F-test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS   | F     | p    |
|----------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|-------|------|
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.639   | .820 | 2.637 | .073 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 123.401 | .311 |       |      |
|                                              | รวม              | 399 | 125.040 |      |       |      |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล          | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.388   | .694 | 2.121 | .121 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 129.923 | .327 |       |      |
|                                              | รวม              | 399 | 131.311 |      |       |      |

จากตาราง 18 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.073 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.073 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.121 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน          | Statistic | df1 | df2     | p    |
|------------------------------------|-----------|-----|---------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล | 4.746**   | 2   | 258.390 | .009 |
| 2. ด้านคนไข้                       | 2.100     | 2   | 264.667 | .125 |
| โดยรวม                             | 3.325*    | 2   | 255.978 | .038 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.038 < 0.05$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตาราง 20

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.009 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตาราง 21

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.125 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.125 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิจัย ด้านคนไข้ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

| อายุ        | $\bar{x}$ | 20 - 29 ปี | 30 - 39 ปี      | 40 ปีขึ้นไป      |
|-------------|-----------|------------|-----------------|------------------|
|             |           | 4.05       | 4.16            | 4.23             |
| 20 - 29 ปี  | 4.05      | -          | -0.11<br>(.268) | -0.18*<br>(.044) |
| 30 - 39 ปี  | 4.16      |            | -               | -0.07<br>(.435)  |
| 40 ปีขึ้นไป | 4.23      |            |                 | -                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 20 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.044 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี ( $\bar{x} = 4.05$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.23$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผล  
การพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

| อายุ        | $\bar{x}$ | 20 - 29 ปี | 30 - 39 ปี     | 40 ปีขึ้นไป      |
|-------------|-----------|------------|----------------|------------------|
|             |           | 4.04       | 4.14           | 4.27             |
| 20 - 29 ปี  | 4.04      | -          | -.09<br>(.386) | -.23**<br>(.010) |
| 30 - 39 ปี  | 4.14      |            | -              | -.13<br>(.068)   |
| 40 ปีขึ้นไป | 4.27      |            |                | -                |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 21 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.010 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 ( $0.010 = 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี ( $\bar{x} = 4.04$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.27$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่า  $t$  โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | Levene Statistic | p    |
|----------------------------------------------|------------------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล           | .108             | .743 |
| 2. ด้านคนไข้                                 | .236             | .627 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | 1.181            | .278 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล          | .161             | .688 |
| โดยรวม                                       | 3.173            | .076 |

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.743 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.627 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.278 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.688 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิจัยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้  $t$ -test

| ความสามารถ<br>ในการปฏิบัติงาน              | t-test for Equality of Mean       |           |     |          |     |      |
|--------------------------------------------|-----------------------------------|-----------|-----|----------|-----|------|
|                                            | ระดับการศึกษา                     | $\bar{x}$ | S.D | t        | df  | p    |
| 1. ด้านวางแผนและ<br>ประเมินผลการ<br>พยาบาล | ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>ปริญญาตรี | 4.09      | .52 | -2.980** | 398 | .003 |
|                                            | สูงกว่าปริญญาตรี                  | 4.25      | .44 |          |     |      |
| 2. ด้านคนไข้                               | ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า<br>ปริญญาตรี | 4.04      | .61 | -3.725** | 398 | .000 |
|                                            | สูงกว่าปริญญาตรี                  | 4.27      | .54 |          |     |      |

ตาราง 23 (ต่อ)

| ความสามารถ<br>ในการปฏิบัติงาน                        | t-test for Equality of Mean |           |     |          |     |      |
|------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|-----|----------|-----|------|
|                                                      | ระดับการศึกษา               | $\bar{x}$ | S.D | t        | df  | p    |
| 3. ด้านการสร้าง<br>สัมพันธภาพและการ<br>ติดต่อสื่อสาร | ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า        | 4.12      | .57 | -3.154** | 398 | .002 |
|                                                      | ปริญญาตรี                   |           |     |          |     |      |
|                                                      | สูงกว่าปริญญาตรี            | 4.30      | .51 |          |     |      |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเอง<br>ในวิชาชีพพยาบาล              | ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า        | 4.09      | .60 | -3.076** | 398 | .002 |
|                                                      | ปริญญาตรี                   |           |     |          |     |      |
|                                                      | สูงกว่าปริญญาตรี            | 4.28      | .48 |          |     |      |
| โดยรวม                                               | ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า        | 4.08      | .51 | -3.719** | 398 | .000 |
|                                                      | ปริญญาตรี                   |           |     |          |     |      |
|                                                      | สูงกว่าปริญญาตรี            | 4.28      | .39 |          |     |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.003 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.002 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.002 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สรุป** พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

และกรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้ Brown-Forsythe test ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                        | Levene<br>Statistic | df1 | df2 | p    |
|--------------------------------------------------|---------------------|-----|-----|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล               | 2.817               | 2   | 397 | .061 |
| 2. ด้านคนไข้                                     | 4.227*              | 2   | 397 | .015 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการ<br>ติดต่อสื่อสาร | 1.941               | 2   | 397 | .145 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล              | 1.319               | 2   | 397 | .269 |
| โดยรวม                                           | 1.407               | 2   | 397 | .246 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง ปรากฏผลดังตาราง 26

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 25

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 27

3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 25

4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่มสถานภาพ พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.269 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามสถานภาพโดยใช้ F-test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS   | F      | p    |
|----------------------------------------------|------------------|-----|---------|------|--------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.840   | .920 | 3.605* | .028 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 101.320 | .255 |        |      |
|                                              | รวม              | 399 | 103.160 |      |        |      |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.709   | .854 | 2.750  | .065 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 123.331 | .311 |        |      |
|                                              | รวม              | 399 | 125.040 |      |        |      |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล          | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .286    | .143 | .433   | .649 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 131.025 | .330 |        |      |
|                                              | รวม              | 399 | 131.311 |      |        |      |
| โดยรวม                                       | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | .962    | .481 | 2.005  | .136 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 95.284  | .240 |        |      |
|                                              | รวม              | 399 | 96.246  |      |        |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.136 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.136 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.028 < 0.05$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความ

แตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 26

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.065 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.649 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผล  
การพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| สถานภาพ               | $\bar{x}$ | โสด  | สมรส/อยู่ด้วยกัน | หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ |
|-----------------------|-----------|------|------------------|-----------------------|
|                       |           | 4.07 | 4.17             | 4.29                  |
| โสด                   | 4.07      | -    | -0.10<br>(.055)  | -0.22*<br>(.017)      |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน      | 4.17      |      | -                | -0.11<br>(.191)       |
| หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | 4.29      |      |                  | -                     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 26 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพโสด กับพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.017 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพโสด กับพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพโสด ( $\bar{x} = 4.07$ ) มีความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ( $\bar{x} = 4.29$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Brown-Forsythe test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน | Statistic | df1 | df2     | p    |
|---------------------------|-----------|-----|---------|------|
| 2. ด้านคนไข้              | .931      | 2   | 144.329 | .396 |

จากตาราง 27 เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.396 ซึ่งมากกว่า 0.05 ( $0.396 > 0.05$ ) นั่นคือสามารถยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า p มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

และกรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้ Brown-Forsythe test ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                        | Levene<br>Statistic | df1 | df2 | p    |
|--------------------------------------------------|---------------------|-----|-----|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล               | .613                | 2   | 397 | .542 |
| 2. ด้านคนไข้                                     | .680                | 2   | 397 | .507 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการ<br>ติดต่อสื่อสาร | .088                | 2   | 397 | .915 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล              | 2.777               | 2   | 397 | .063 |
| โดยรวม                                           | 2.013               | 2   | 397 | .135 |

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม ในแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.135 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 29

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.542 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 29

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 29

3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.915 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 29

4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่ม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ F-test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F       | p    |
|----------------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|---------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 3.234   | 1.617 | 6.423** | .002 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 99.926  | .252  |         |      |
|                                              | รวม              | 399 | 103.160 |       |         |      |
| 2. ด้านคนไข้                                 | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.665   | 1.332 | 3.758*  | .024 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 140.746 | .355  |         |      |
|                                              | รวม              | 399 | 143.411 |       |         |      |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.912   | .956  | 3.083*  | .047 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 397 | 123.128 | .310  |         |      |
|                                              | รวม              | 399 | 125.040 |       |         |      |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน           | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F       | p    |
|-------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|---------|------|
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.750   | 1.375 | 4.246*  | .015 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 397 | 128.561 | .324  |         |      |
|                                     | รวม              | 399 | 131.311 |       |         |      |
| โดยรวม                              | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.538   | 1.269 | 5.375** | .005 |
|                                     | ภายในกลุ่ม       | 397 | 93.708  | .236  |         |      |
|                                     | รวม              | 399 | 96.246  |       |         |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.005 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 30

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.002 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 31

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.024 < 0.05$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 32

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.047 < 0.05$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 33

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.015 < 0.05$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 30,000 - 39,999 บาท | 40,000 บาทขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                               |           | 4.04                          | 4.22                | 4.16             |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 4.04      | -                             | -.18**<br>(.001)    | -.11<br>(.061)   |
| 30,000 - 39,999 บาท           | 4.22      |                               |                     | .06<br>(.309)    |
| 40,000 บาทขึ้นไป              | 4.16      |                               |                     | -                |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 30 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.001 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท ( $\bar{x} = 4.04$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท ( $\bar{x} = 4.22$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 30,000 - 39,999 บาท | 40,000 บาทขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                               |           | 4.02                          | 4.21                | 4.19             |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 4.02      | -                             | -.19**<br>(.001)    | -.17**<br>(.008) |
| 30,000 - 39,999 บาท           | 4.21      |                               | -                   | .02<br>(.746)    |
| 40,000 บาทขึ้นไป              | 4.19      |                               |                     | -                |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 31 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.001 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท ( $\bar{x} = 4.02$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท ( $\bar{x} = 4.21$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.008 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท ( $\bar{x} = 4.02$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.19$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ของพยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 30,000 - 39,999 บาท | 40,000 บาทขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                               |           | 4.01                          | 4.20                | 4.11             |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 4.01      | -                             | -.18**<br>(.006)    | -.10<br>(.186)   |
| 30,000 - 39,999 บาท           | 4.20      |                               | -                   | .08<br>(.264)    |
| 40,000 บาทขึ้นไป              | 4.11      |                               |                     | -                |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 32 พบว่า พยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.006 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท ( $\bar{x} = 4.01$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ น้อยกว่าพยาบาลวิชัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท ( $\bar{x} = 4.20$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 30,000 - 39,999 บาท | 40,000 บาทขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                               |           | 4.08                          | 4.24                | 4.20             |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 4.08      | -                             | -.15*               | -.11             |
| 30,000 - 39,999 บาท           | 4.24      |                               | -                   | .03              |
| 40,000 บาทขึ้นไป              | 4.20      |                               |                     | -                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 33 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.016 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท ( $\bar{x} = 4.08$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท ( $\bar{x} = 4.24$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน          | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 30,000 - 39,999 บาท | 40,000 บาทขึ้นไป |
|-------------------------------|-----------|-------------------------------|---------------------|------------------|
|                               |           | 4.06                          | 4.25                | 4.14             |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท | 4.06      | -                             | -.19**              | -.08             |
| 30,000 - 39,999 บาท           | 4.25      |                               | -                   | .10              |
| 40,000 บาทขึ้นไป              | 4.14      |                               |                     | -.139            |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 34 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.004 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท กับพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท ( $\bar{x} = 4.06$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท ( $\bar{x} = 4.25$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม และในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$ : พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบค่า  $t$  โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงการตรวจสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | Levene Statistic | p    |
|----------------------------------------------|------------------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล           | 1.457            | .228 |
| 2. ด้านคนไข้                                 | 1.161            | .282 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | 3.607            | .058 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล          | 2.451            | .118 |
| โดยรวม                                       | 4.145*           | .042 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิชาชีพของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed)

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.228 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิชาชีพของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิชาชีพของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิชาชีพของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพยาบาลวิชาชีพของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า  $t$  กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ t-test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                        | t-test for Equality of Mean |           |     |         |        |      |
|--------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|-----|---------|--------|------|
|                                                  | ตำแหน่งงาน                  | $\bar{X}$ | S.D | t       | df     | p    |
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการ<br>พยาบาล           | พยาบาลวิชาชีพ               | 4.19      | .47 | 4.636** | 398    | .000 |
|                                                  | พยาบาลเทคนิค                | 3.87      | .58 |         |        |      |
| 2. ด้านคนไข้                                     | พยาบาลวิชาชีพ               | 4.18      | .56 | 5.298** | 398    | .000 |
|                                                  | พยาบาลเทคนิค                | 3.75      | .63 |         |        |      |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและ<br>การติดต่อสื่อสาร | พยาบาลวิชาชีพ               | 4.23      | .51 | 4.923** | 398    | .000 |
|                                                  | พยาบาลเทคนิค                | 3.86      | .68 |         |        |      |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ<br>พยาบาล          | พยาบาลวิชาชีพ               | 4.21      | .53 | 4.908** | 398    | .000 |
|                                                  | พยาบาลเทคนิค                | 3.83      | .66 |         |        |      |
| โดยรวม                                           | พยาบาลวิชาชีพ               | 4.20      | .45 | 4.769** | 71.942 | .000 |
|                                                  | พยาบาลเทคนิค                | 3.82      | .58 |         |        |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพจะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานพยาบาลเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพจะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานพยาบาลเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพจะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพจะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ พยาบาล เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพจะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล มากกว่าพยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0$  : พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

และกรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้ Brown-Forsythe test ทดสอบสมมติฐาน ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | Levene<br>Statistic | df1 | df2 | p    |
|----------------------------------------------|---------------------|-----|-----|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล           | 3.281*              | 3   | 396 | .021 |
| 2. ด้านคนไข้                                 | .585                | 3   | 396 | .625 |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | 2.221               | 3   | 396 | .085 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล          | 3.004*              | 3   | 396 | .030 |
| โดยรวม                                       | 2.774*              | 3   | 396 | .041 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละกลุ่มอายุงาน พบว่า มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 41

เมื่อพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในแต่ละกลุ่มอายุงาน พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 41

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ในแต่ละกลุ่มอายุงาน พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.625 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 38

3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ในแต่ละกลุ่มอายุงาน พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.085 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 38

4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่ามีค่า  $p$  เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe test ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตาราง 41

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ และด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F-test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน                    | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS      | MS    | F       | p    |
|----------------------------------------------|------------------|-----|---------|-------|---------|------|
| 2. ด้านคนไข้                                 | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 5.864   | 1.955 | 5.627** | .001 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 396 | 137.547 | .347  |         |      |
|                                              | รวม              | 399 | 143.411 |       |         |      |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 6.436   | 2.145 | 7.163** | .000 |
|                                              | ภายในกลุ่ม       | 396 | 118.604 | .300  |         |      |
|                                              | รวม              | 399 | 125.040 |       |         |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.001 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 39

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏผลดังตาราง 40

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| อายุงาน       | $\bar{x}$ | น้อยกว่า 2 ปี | 2 - 4 ปี         | 4 - 6 ปี         | 6 ปีขึ้นไป       |
|---------------|-----------|---------------|------------------|------------------|------------------|
|               |           | 3.75          | 4.12             | 4.17             | 4.17             |
| น้อยกว่า 2 ปี | 3.75      | -             | -.36**<br>(.001) | -.41**<br>(.000) | -.41**<br>(.000) |
| 2 - 4 ปี      | 4.12      |               | -                | -.04<br>(.519)   | -.04<br>(.563)   |
| 4 - 6 ปี      | 4.17      |               |                  | -                | -.00<br>(.977)   |
| 6 ปีขึ้นไป    | 4.17      |               |                  |                  | -                |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 39 พบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 - 4 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.001 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 - 4 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.75$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ น้อยกว่าพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 - 4 ปี ( $\bar{x} = 4.12$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 4 - 6 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 4 - 6 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.75$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ น้อยกว่าพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 4 - 6 ปี ( $\bar{x} = 4.17$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.75$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคนไข้ น้อยกว่าพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.17$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสรรค์สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ของพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อยแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

| อายุงาน       | $\bar{x}$ | น้อยกว่า 2 ปี | 2 - 4 ปี         | 4 - 6 ปี         | 6 ปีขึ้นไป       |
|---------------|-----------|---------------|------------------|------------------|------------------|
|               |           | 3.81          | 4.17             | 4.25             | 4.25             |
| น้อยกว่า 2 ปี | 3.81      | -             | -.35**<br>(.000) | -.43**<br>(.000) | -.43**<br>(.000) |
| 2 - 4 ปี      | 4.17      |               | -                | -.08<br>(.220)   | -.08<br>(.275)   |
| 4 - 6 ปี      | 4.25      |               |                  | -                | -.00<br>(.963)   |
| 6 ปีขึ้นไป    | 4.25      |               |                  |                  | -                |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 40 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 - 4 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 - 4 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.81$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 - 4 ปี ( $\bar{x} = 4.17$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36

พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 4 - 6 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 4 - 6 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.81$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 4 - 6 ปี ( $\bar{x} = 4.25$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.81$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยกว่า 6 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.25$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe test

| ความสามารถในการปฏิบัติงาน           | Statistic | df1 | df2     | p    |
|-------------------------------------|-----------|-----|---------|------|
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล  | 8.928**   | 3   | 183.516 | .000 |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล | 5.289**   | 3   | 176.657 | .002 |
| โดยรวม                              | 7.627**   | 3   | 162.621 | .000 |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตาราง 42

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตาราง 43

เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล เมื่อจำแนกตามอายุงาน พบว่า มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.002 < 0.01$ ) นั่นคือสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตาราง 44

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

| อายุงาน       | $\bar{x}$ | น้อยกว่า 2 ปี | 2 - 4 ปี | 4 - 6 ปี | 6 ปีขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|----------|----------|------------|
|               |           | 3.79          | 4.14     | 4.21     | 4.22       |
| น้อยกว่า 2 ปี | 3.79      | -             | -.34*    | -.41**   | -.42**     |
|               |           |               | (.012)   | (.002)   | (.002)     |
| 2 - 4 ปี      | 4.14      |               | -        | -.06     | -.07       |
|               |           |               |          | (.764)   | (.770)     |
| 4 - 6 ปี      | 4.21      |               |          | -        | -.00       |
|               |           |               |          |          | (1.000)    |
| 6 ปีขึ้นไป    | 4.22      |               |          |          | -          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 42 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.79$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี ( $\bar{x} = 4.14$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.002 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.79$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี ( $\bar{x} = 4.21$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.002 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.79$ )

มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.22$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผล การพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

| อายุงาน       | $\bar{x}$ | น้อยกว่า 2 ปี | 2 - 4 ปี       | 4 - 6 ปี         | 6 ปีขึ้นไป       |
|---------------|-----------|---------------|----------------|------------------|------------------|
|               |           | 3.80          | 4.08           | 4.22             | 4.27             |
| น้อยกว่า 2 ปี | 3.80      | -             | -.28<br>(.056) | -.41**<br>(.001) | -.46**<br>(.000) |
| 2 - 4 ปี      | 4.08      |               | -              | -.13<br>(.099)   | -.18*<br>(.036)  |
| 4 - 6 ปี      | 4.22      |               |                | -                | -.04<br>(.985)   |
| 6 ปีขึ้นไป    | 4.27      |               |                |                  | -                |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 43 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.001 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.80$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี ( $\bar{x} = 4.22$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุ

งานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.80$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.27$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

พยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.036 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี ( $\bar{x} = 4.08$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.27$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาดตนเองในวิชาชีพพยาบาล ของพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

| อายุงาน       | $\bar{x}$ | น้อยกว่า 2 ปี | 2 - 4 ปี | 4 - 6 ปี | 6 ปีขึ้นไป |
|---------------|-----------|---------------|----------|----------|------------|
|               |           | 3.80          | 4.19     | 4.20     | 4.18       |
| น้อยกว่า 2 ปี | 3.80      | -             | .38*     | -.39**   | -.37*      |
|               |           |               | (.014)   | (.010)   | (.019)     |
| 2 - 4 ปี      | 4.19      |               | -        | -.01     | .00        |
|               |           |               |          | (1.000)  | (1.000)    |
| 4 - 6 ปี      | 4.20      |               |          | -        | .02        |
|               |           |               |          |          | (1.000)    |
| 6 ปีขึ้นไป    | 4.18      |               |          |          | -          |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 44 พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.014 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาดตนเองในวิชาชีพพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.80$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้าน

การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 2 - 4 ปี ( $\bar{x} = 4.19$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.010 ซึ่งต่ำกว่า 0.01 ( $0.010 > 0.01$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.80$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 4 - 6 ปี ( $\bar{x} = 4.20$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40

พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ( $0.019 < 0.05$ ) หมายความว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี กับพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ( $\bar{x} = 3.80$ ) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล น้อยกว่าพยาบาลวิจัยที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป ( $\bar{x} = 4.18$ ) โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

$H_1$  : บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร จะใช้ทดสอบโดยสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า p มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 45 ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

| บรรยากาศองค์การ                                                                                          | ความสามารถในการปฏิบัติงาน |      |                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------------------------------------|
|                                                                                                          | r                         | p    | ระดับความสัมพันธ์                         |
| <b>ด้านโครงสร้างองค์การ</b>                                                                              |                           |      |                                           |
| 1. องค์การมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์การไว้อย่างชัดเจน                | .458**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 2. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์การมีความเหมาะสม                                   | .506**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 3. องค์การมีการกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง                 | .443**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                      | .500**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| <b>ด้านความรับผิดชอบ</b>                                                                                 |                           |      |                                           |
| 4. ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน                                       | .464**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 5. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                                                 | .475**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 6. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ                                                   | .517**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                      | .528**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| <b>ด้านการให้รางวัล</b>                                                                                  |                           |      |                                           |
| 7. ในองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส ไว้อย่างเหมาะสม                                 | .396**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ |
| 8. เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป | .436**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 9. การให้รางวัลในองค์การของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ                                  | .371**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ |
| รวม                                                                                                      | .431**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |

ตาราง 45 (ต่อ)

| บรรยาการสองศัการ                                                                                                     | ความสามารถในการปฏิบัติงาน |      |                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------------------------------------|
|                                                                                                                      | r                         | p    | ระดับความสัมพันธ์                         |
| <b>ด้านความเสี่ยงของงาน</b>                                                                                          |                           |      |                                           |
| 10. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย                                                                         | .399**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ |
| 11. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด                                               | .556**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 12. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา                                              | .563**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                                  | .588**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| <b>ด้านความอบอุ่น</b>                                                                                                |                           |      |                                           |
| 13. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน                                                       | .556**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 14. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว                            | .531**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 15. พนักงานในองค์กรการทำงานเป็นทีม                                                                                   | .543**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                                  | .613**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง |
| <b>ด้านการสนับสนุน</b>                                                                                               |                           |      |                                           |
| 16. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน                                                    | .458**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 17. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม                               | .444**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 18. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น | .407**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                                  | .475**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |

ตาราง 45 (ต่อ)

| บรรยาการสององค์การ                                                                                                     | ความสามารถในการปฏิบัติงาน |             |                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|--------------------------------------------------|
|                                                                                                                        | r                         | p           | ระดับความสัมพันธ์                                |
| <b>ด้านมาตรฐาน</b>                                                                                                     |                           |             |                                                  |
| 19. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน | .482**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| 20. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด                                                         | .533**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| 21. องค์การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ                                                      | .410**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| <b>รวม</b>                                                                                                             | <b>.554**</b>             | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง</b>     |
| <b>ด้านความขัดแย้ง</b>                                                                                                 |                           |             |                                                  |
| 22. พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน                | .452**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| 23. หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์กรจะไม่มีอคติต่อกัน                                                          | .460**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| 24. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น                               | .521**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| <b>รวม</b>                                                                                                             | <b>.522**</b>             | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง</b>     |
| <b>บรรยาการสององค์การ โดยรวม</b>                                                                                       | <b>.655**</b>             | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการสององค์การ กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวม มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บรรยาการสององค์การ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

เท่ากับ 0.655 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ด้านโครงสร้างองค์การ

บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.500 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ในข้อองค์การมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์การไว้อย่างชัดเจน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์การมีความเหมาะสม และองค์การมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ในข้อองค์การมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์การไว้อย่างชัดเจน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์การมีความเหมาะสม และองค์การมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.458, 0.506 และ 0.443 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ในข้อองค์การมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์การไว้อย่างชัดเจน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงานในองค์การมีความเหมาะสม และองค์การมีการกำกับดูแลและติดตามผลการทำงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ด้านความรับผิดชอบ

บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ

ปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.528 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ในข้อท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ในข้อท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.464, 0.475 และ 0.517 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ในข้อท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการให้รางวัล**

บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.431 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล ในข้อในองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส ให้อย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้ออกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป และการให้รางวัลในองค์การของท่าน ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล ในข้อในองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส ไว้อย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป และการให้รางวัลในองค์การของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.396, 0.436 และ 0.371 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัล ในข้อในองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส ไว้อย่างเหมาะสม เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป และการให้รางวัลในองค์การของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ปานกลาง และเล็กน้อย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ด้านความเสี่ยงของงาน

บรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.588 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ในข้อสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ในข้อสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.399, 0.556 และ 0.563 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์กร ด้านความเสี่ยงของงาน ในข้อสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความ

ผิดพลาด และผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ปานกลางและปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ด้านความอบอุ่น

บรรยาการองค์การ ด้านความอบอุ่น กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.613 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อบรรยาการองค์การ ด้านความอบอุ่น ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยาการองค์การ ด้านความอบอุ่น ในข้อท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และพนักงานในองค์การทำงานเป็นทีม กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านความอบอุ่น ในข้อท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และพนักงานในองค์การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.556, 0.531 และ 0.543 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยาการองค์การ ด้านความอบอุ่น ในข้อท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และพนักงานในองค์การทำงานเป็นทีม ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ด้านการสนับสนุน

บรรยาการองค์การ ด้านการสนับสนุน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.475 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยาการ

องค์การ ด้านการสนับสนุน ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยาการองค์การ ด้านการสนับสนุน ในข้อท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์การลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม และหากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านการสนับสนุน ในข้อท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์การลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม และหากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.458, 0.444 และ 0.407 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยาการองค์การ ด้านการสนับสนุน ในข้อท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้พนักงานในองค์การลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม และหากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ด้านมาตรฐาน

บรรยาการองค์การ ด้านมาตรฐาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยาการองค์การ ด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.554 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยาการองค์การ ด้านมาตรฐาน ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยาการองค์การ ด้านมาตรฐาน ในข้อหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด และองค์การปรับปรุงระบบการ

ทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน ในข้อหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด และองค์การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.482, 0.533 และ 0.410 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน ในข้อหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด และองค์การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ด้านความขัดแย้ง

บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.522 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง ในข้อพนักงานในองค์การของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้ว พนักงานในองค์การจะไม่มีอคติต่อกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง ในข้อพนักงานในองค์การของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์การจะไม่มีอคติต่อกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.452, 0.460 และ 0.521 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปาน

กลาง กล่าวคือ เมื่อบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง ในข้อพนักงานในองค์การของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงานในองค์การจะไม่มีอคติต่อกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สรุป** บรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** ทศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ทศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

$H_1$  : ทศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร จะใช้ทดสอบโดยสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า p มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

| ทัศนคติในการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                     | ความสามารถในการปฏิบัติงาน |      |                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                            | r                         | p    | ระดับความสัมพันธ์                         |
| <b>ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย</b>                                                                                                                                                       |                           |      |                                           |
| 1. ท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย                                                                                                                                                 | .529**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 2. ลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน                                                                                                                        | .529**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า                                                                                                                                                   | .568**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                                                                                                        | .568**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| <b>ทัศนคติต่อคนไข้</b>                                                                                                                                                                     |                           |      |                                           |
| 4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้                                                                                                                                                    | .552**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 5. ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้                                                                                                                           | .554**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 6. ท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการดูแลอย่างมีศักดิ์ศรี และบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน | .586**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| รวม                                                                                                                                                                                        | .622**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง |
| <b>ทัศนคติด้านงานเอกสาร</b>                                                                                                                                                                |                           |      |                                           |
| 7. งานวิจัยที่ท่านจัดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก                                                                                                                                  | .552**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 8. ท่านจัดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง                                                                                                             | .551**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |
| 9. ท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้                                                                                                                              | .627**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง |
| รวม                                                                                                                                                                                        | .584**                    | .000 | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง     |

ตาราง 46 (ต่อ)

| ทัศนคติในการปฏิบัติงาน                                                                  | ความสามารถในการปฏิบัติงาน |             |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|--------------------------------------------------|
|                                                                                         | r                         | p           | ระดับความสัมพันธ์                                |
| <b>ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน</b>                                                    |                           |             |                                                  |
| 10. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                           | .571**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| 11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี                      | .590**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง            |
| 12. การสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ | .627**                    | .000        | มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง        |
| <b>รวม</b>                                                                              | <b>.639**</b>             | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง</b> |
| <b>ทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยรวม</b>                                                    | <b>.710**</b>             | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง</b> |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวม มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.710 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงานดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.568 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ในข้อท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย ลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ในข้อท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย ลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.529, 0.529 และ 0.568 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ในข้อท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย ลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัดของท่าน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ทัศนคติต่อคนไข้

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อคนไข้ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อคนไข้ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.622 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อคนไข้ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อคนไข้ ในข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้ ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้ และท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการดูแล อย่างมีศักดิ์ศรีและบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อคนไข้ ในข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้ ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและ

แข็งแรงกลับบ้านได้ และท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการดูแล อย่างมีศักดิ์ศรี และบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552, 0.554 และ 0.586 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อคนไข้ ในข้อท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้ ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้ และท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการดูแล อย่างมีศักดิ์ศรี และบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ทัศนคติด้านงานเอกสาร

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.584 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ในข้องานวิจัยที่ท่านจดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก ท่านจดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง และท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า p เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ในข้องานวิจัยที่ท่านจดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก ท่านจดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง และท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.552, 0.551 และ 0.627 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ปานกลาง และค่อนข้างสูง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ในข้องานวิจัยที่ท่านจดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก ท่านจดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง และท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตามหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบ

ใช้ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ปานกลาง และค่อนข้างมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.639 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน ในข้อท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี และการสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย มีค่า  $p$  เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ได้ หมายความว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน ในข้อท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี และการสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.571, 0.590 และ 0.627 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ปานกลาง และค่อนข้างสูง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน ในข้อท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี และการสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ ดีขึ้น จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเพิ่มขึ้นปานกลาง ปานกลาง และค่อนข้างมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุป ทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ทัศนคติด้านวิชาชีพ พยาบาลวิจัย ทัศนคติต่อคนไข้ ทัศนคติด้านงานเอกสาร และทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 47 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                              | สถิติที่ใช้         | ผลการทดสอบสมมติฐาน   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1</b> พยาบาลวิจัยที่มีลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน |                     |                      |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.1</b> พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน                                                                                                         | t-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.2</b> พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน                                                                                                        |                     |                      |
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล                                                                                                                                                                    | Brown-Forsythe test | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 2. ด้านคนไข้                                                                                                                                                                                          | Brown-Forsythe test | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร                                                                                                                                                          | F-test              | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล                                                                                                                                                                   | F-test              | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| โดยรวม                                                                                                                                                                                                | Brown-Forsythe test | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.3</b> พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน                                                                                               | t-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.4</b> พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน                                                                                                     |                     |                      |
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล                                                                                                                                                                    | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 2. ด้านคนไข้                                                                                                                                                                                          | Brown-Forsythe test | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |

ตาราง 47 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                       | สถิติที่ใช้         | ผลการทดสอบสมมติฐาน   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร                                                                   | F-test              | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล                                                                            | F-test              | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| โดยรวม                                                                                                         | F-test              | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.5</b> พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน |                     |                      |
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล                                                                             | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 2. ด้านคนไข้                                                                                                   | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร                                                                   | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล                                                                            | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| โดยรวม                                                                                                         | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.6</b> พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน           |                     |                      |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 1.7</b> พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน              |                     |                      |
| 1. ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล                                                                             | Brown-Forsythe test | เป็นไปตามสมมติฐาน    |
| 2. ด้านคนไข้                                                                                                   | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน    |

ตาราง 47 (ต่อ)

| สมมติฐาน                                                                                                                                                                                                                                    | สถิติที่ใช้         | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|
| 3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร                                                                                                                                                                                                | F-test              | เป็นไปตามสมมติฐาน  |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล                                                                                                                                                                                                         | Brown-Forsythe test | เป็นไปตามสมมติฐาน  |
| โดยรวม                                                                                                                                                                                                                                      | Brown-Forsythe test | เป็นไปตามสมมติฐาน  |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 2</b> บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย | Pearson correlation | เป็นไปตามสมมติฐาน  |
| <b>สมมติฐานข้อที่ 3</b> ทศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย                                                                        | Pearson correlation | เป็นไปตามสมมติฐาน  |

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลวิจัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลวิจัยแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย
3. ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสาน ด้านวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

#### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายหรือทำโครงสร้างระบบบริหารงาน บุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคล ด้านบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิจัยระหว่างบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของพยาบาลวิจัย

3. เสนอแนะผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศในองค์การของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิจัยให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิจัยภาครัฐ และภาคเอกชน จำนวน 15,763 คน โดยประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 13,250 คน และพยาบาลเทคนิค จำนวน 2,513 คนที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยเอกชนและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากการสุ่มสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำโครงการศึกษาวิจัยร่วมกันในปัจจุบันและมีแผนการทำโครงการวิจัยต่อเนื่องในอนาคต ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 สถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จาก 55 สถานพยาบาล/สถาบัน ที่มีการทำโครงการวิจัยทางคลินิกในประเทศไทยและได้ขึ้นทะเบียนกับชมรมจริยธรรมการวิจัยในคนในประเทศไทย [http://www.fercit.org/ec\\_regist.php](http://www.fercit.org/ec_regist.php) ปี 2555 ได้แก่

1. หน่วยความร่วมมือเพื่อการวิจัยระหว่างภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และฮาวาย (หน่วยวิจัยเซิร์ช) กรุงเทพ และมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย นิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา

2. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 420/8 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

3. ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ (HIV-NAT) โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 104 ถนนราชดำริปทุมวัน กทม.10330

4. สถาบันบำราศนราดูร 126 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นครบุรี 11000

5. ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย 104 ถนนราชดำริ กรุงเทพฯ 10330

6. อากลิรสบางกอก (ศูนย์วิจัยทางคลินิกอากลิรสิส) อาคาร 2 ตึก 10 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลศิริราช เลขที่ 2 ถนนพรมานก เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

**ขั้นที่ 2** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควต้า (Quota Sampling) โดยให้สัดส่วนของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตที่ได้กล่าวในขั้นที่ 1 เท่ากัน คือ 400/6 จำนวน 67 ตัวอย่าง ในแต่ละสถาบัน/สถานพยาบาล

**ขั้นที่ 3** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามตามสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในแผนกผู้ป่วยนอก, ผู้ป่วยใน และหน่วยงานวิจัยที่ตั้งในโรงพยาบาล และผู้วิจัยมีความสะดวกที่จะดำเนินการเก็บแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) มีจำนวน 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบ่งเป็น 8 ด้านคือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐาน และความขัดแย้ง จำนวน 24 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็น การให้คะแนนแบบ Likert (Summated Rating Method : The Likert Scale ) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ประกอบด้วย ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาล ทัศนคติต่อคนไข้ ทัศนคติด้านงานเอกสาร และทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็น การให้คะแนนแบบ Likert (Summated Rating Method : The Likert Scale ) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ประกอบด้วย ด้านวิชาชีพพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านงานเอกสาร และด้านการติดต่อประสานงาน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็น การให้คะแนนแบบ Likert (Summated Rating Method : The Likert Scale ) โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
3. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

## การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตรวจแบบสอบถาม จำนวนของแบบสอบถามและการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. นำข้อมูลทีลงรหัสแล้วไปบันทึกในคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
  - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพยาบาลวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
  - 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
  - 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
  - 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันโดยใช้การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบทางเดียว (One way ANOVA) หรือ F-test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน และกรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

## สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีอายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.50 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.25 มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 85.00 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.25

### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ

จากผลการศึกษา พบว่า มีบรรยากาศองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับดี สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัล

**ด้านโครงสร้างองค์การ** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อองค์การมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและหน้าที่ขององค์การไว้อย่างชัดเจน สูงที่สุด

**ด้านความรับผิดชอบ** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ สูงที่สุด

**ด้านการให้รางวัล** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อในองค์การของท่านมีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส ไว้อย่างเหมาะสม

**ด้านความเสี่ยงของงาน** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด สูงที่สุด

**ด้านความอบอุ่น** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในข้อท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด

**ด้านการสนับสนุน** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อหากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น สูงที่สุด

**ด้านมาตรฐาน** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด สูงที่สุด

**ด้านความขัดแย้ง** มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยมีบรรยากาศองค์การ ในข้อพนักงานในองค์การของท่านมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุด

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ในด้านทัศนคติต่อคนไข้ และทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ในด้านทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน และทัศนคติด้านงานเอกสาร

**ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 โดยมีทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในข้อท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลวิจัย สูงที่สุด

**ทัศนคติต่อคนไข้** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 โดยมีทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในข้อท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้ สูงที่สุด

**ทัศนคติด้านงานเอกสาร** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยมีทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในข้องานวิจัยที่ท่านจดบันทึกเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอย่างมาก สูงที่สุด

**ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน** พยาบาลวิจัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 โดยมีทัศนคติในการปฏิบัติงาน ในข้อการสั่งการ/ติดต่อประสานงานของหน่วยงานของท่านมีความรวดเร็วและคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ สูงที่สุด

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านคนไข้

**ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีความสามารถในการปฏิบัติงานในข้อท่านติดตามและประเมินผลการพยาบาลของคนไข้ที่ตนได้รับผิดชอบ สูงที่สุด

**ด้านคนไข้** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในข้อท่านกระตุ้นให้คนไข้ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของโครงการวิจัยทางคลินิก สูงที่สุด

**ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยมีความสามารถในการปฏิบัติงานในข้อท่านเก็บข้อมูลของคนไข้ที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสารอย่างครบถ้วน สูงที่สุด

**ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล** พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยมีความสามารถในการปฏิบัติงานในข้อท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ในหน่วยงาน สูงที่สุด

#### 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการศึกษา พบว่า

**สมมติฐานข้อที่ 1** พยาบาลวิจัยที่มีลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และในด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มีความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย โดยรวม และในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นในด้านคนไข้ และด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** บรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** ทศนคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ทศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ทศนคติต่อคนไข้ ทศนคติด้านงานเอกสาร และทศนคติด้านการติดต่อประสานงาน มีความสัมพันธ์กับความความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ทศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศในองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านมาตรฐาน ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัล ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานของตนก็ยังมีบรรยากาศในองค์การที่ดีอยู่บ้างในระดับมากพอสมควร แม้ว่าจะไม่ดีมากก็ตาม เนื่องจากบรรยากาศในองค์การเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวของบุคลากรที่ต่างก็ต้องการให้อยู่ในระดับที่ดี เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของตนได้รับการตอบสนองจากทั้งหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง สภาพแวดล้อมประกอบในการปฏิบัติงานด้วย หากมีบรรยากาศในองค์การที่ดีแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติงานดีตามไปด้วยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เศวตเศรนี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูง

2. พยาบาลวิจัยมีทศนคติในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีทศนคติอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ทศนคติต่อคนไข้ ทศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย มีทศนคติอยู่ในระดับดี ได้แก่ ทศนคติด้านการติดต่อประสานงาน และทศนคติด้านงานเอกสารตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพพยาบาลถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมไทย ซึ่งบุคคลที่จะประกอบอาชีพพยาบาลได้ต้องมีความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้าน มีความรอบคอบและความรับผิดชอบ เพราะต้องทำการจดบันทึกการพยาบาลของคนไข้ทุกครั้ง อีกทั้งเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อกอดดูแลและช่วยเหลือผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่มีความหลากหลายแตกต่างกันออกไป จึงต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ดังนั้น บุคคลที่ประกอบอาชีพพยาบาลส่วนใหญ่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของตน จึงทำให้พยาบาลวิจัยมีทศนคติในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรุณี สุวรรณคัจจะ (2547) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศใน

องค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาตลิ่งชัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย

3. พยาบาลวิจัยมีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านคนไข้ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิจัยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนต้องประสานงานและทำงานร่วมกับบุคคลทุกระดับ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าขององค์กร แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิจัยจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างดีในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schwirian (1978) ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยการประเมินความสามารถของพยาบาลทั้งหมด 6 ด้าน คือ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ทักษะการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร ทักษะการสอน และการให้ความร่วมมือ ทักษะการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และทักษะการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ รวมทั้งแนวคิดของ Robinson & Barberis – Ryan (1995) ที่กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยประเมินจากทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลจะทำให้ทราบระดับของการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด และงานวิจัยของ อุบลวรรณ เศวตเศรนี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์กร กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 พบว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง

4. พยาบาลวิจัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยเพศหญิง มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิจัยเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเพศหญิงเริ่มมีบทบาทและความสำคัญในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น ได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ประกอบกับในปัจจุบันสังคมไทยมีประชากรเพศหญิงมากกว่าเพศชายแล้ว จึงอาจทำให้พยาบาลวิจัยเพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยเพศชาย นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย วงศ์วิกุล (2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส พบว่า ความแตกต่างกันของเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส

5. พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาลมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุ 20 - 29 ปี ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานพยาบาลวิจัย ต้องอาศัยประสบการณ์ร่วมด้วย พยาบาลวิจัยที่มีอายุมากก็อาจเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากด้วย รวมทั้งการควบคุมสติและอารมณ์ในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ก็อาจทำได้ดีกว่าพยาบาลวิจัยผู้ที่มีอายุน้อย จึงทำให้พยาบาลวิจัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร ศิริพัฒนานนท์ (2545) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .05$ )

6. พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาลวิจัยนอกเหนือจากประสบการณ์ที่ดีแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่ครบถ้วนและรอบด้านอีกด้วย จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงส่งผลให้พยาบาลวิจัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิดา เสนโสพิศ (2550) ได้ทำการวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000

7. พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล มีความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิจัยที่มีประสบการณ์สูงหรือมีอายุและอายุงานมาก ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพสมรสแล้วหรือเคยสมรสมาก่อนแล้ว มากกว่าที่จะเป็นพยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพโสด จึงทำให้พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีสถานภาพโสด นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิดา เสนโสพิศ (2550) ได้ทำการวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000

8. พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิจัย โดยรวม และในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเอง ในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม น้อยกว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท และพยาบาลวิจัยที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29,999 บาท มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านวางแผนและ ประเมินผลการพยาบาล น้อยกว่า พยาบาลวิจัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท และ 40,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้สอดคล้องกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ในข้ออื่น ๆ ที่เห็นได้ชัดเห็นว่า พยาบาลวิจัยที่มีประสบการณ์สูงหรือมีอายุงานมาก ๆ ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานมาก ตามไปด้วย ซึ่งพยาบาลวิจัยเหล่านี้ก็เป็นผู้ที่มีการรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อติศักดิ์ สุวรรณชนะ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในบริษัท แอ็ดต้า (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า หัวหน้างานที่มีรายได้ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

9. พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้าง สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ มี ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานพยาบาลเทคนิค ทั้งนี้อาจเป็น เพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในด้านการพยาบาลที่ครอบคลุมครบถ้วนมากกว่า พยาบาลเทคนิคที่อาจมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเท่านั้น จึงส่งผลให้พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่ง งานพยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงาน พยาบาลเทคนิคนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ สุวรรณชนะ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในบริษัท แอ็ดต้า (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า หัวหน้างานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่าง กัน

10. พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และ รายด้านทุกด้าน ได้แก่ ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ด้านคนไข้ ด้านการสร้าง สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานมาก มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิจัยที่มีอายุงานมากย่อม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานมากตามไปด้วย รวมทั้งเป็นผู้ที่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าพยาบาลวิจัยที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานแน่นอน จึงส่งผลให้พยาบาลวิจัยที่มีอายุงานมาก

มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจัยที่มีอายุน้อยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร ศิริพัฒนานนท์ (2545) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ( $p < .05$ )

11. บรรยาการองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากบรรยาการองค์การมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกๆ หน่วยงาน การมีบรรยาการองค์การที่ดีในทุก ๆ ด้าน ย่อมเป็นการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะองค์การสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านโครงสร้างองค์การที่มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์การทั้งจากเพื่อนร่วมงานและการบังคับบัญชา รวมทั้งการมีผลตอบแทนหรือการให้รางวัลที่ดีที่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติทั้งสิ้น ดังนั้น บรรยาการองค์การในทุกด้านนี้ จึงมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของบรรยาการองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบในงานบุคคล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและลงโทษการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและการจรรีกรักที่ดีของกลุ่ม ด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุ ชินะโชติ (2547) ที่ได้ทำการวิจัยการรับรู้บรรยาการองค์การ การมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้บรรยาการองค์การ โดยรวมและทุกมิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความขัดแย้ง มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจรรีกรักที่ดีต่อกลุ่ม และมิติความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

12. ทศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านงานเอกสาร ด้านคนไข้ ด้านการติดต่อประสานงานด้านวิชาชีพพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีทัศนคติต่องานนั้น ๆ ที่ดีเสียก่อน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและหน่วยงานหรือองค์การ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยก็เช่นเดียวกัน ก็ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานพยาบาลวิจัยด้วย ไม่ว่าจะเป็น

เป็นด้านงานเอกสาร งานที่เกี่ยวข้องกับคนไข้ งานด้านการติดต่อประสานงานต่าง ๆ รวมทั้งที่สำคัญที่สุดคือทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของตนเอง จึงจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เต็มกำลังความสามารถของตน ดังนั้น ทัศนคติในการปฏิบัติงานนี้ จึงส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรีย์ ธรรมิกบวร (2540) ได้กล่าวไว้ว่า การบันทึกการพยาบาลที่มีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงทั้งต่อดูแลผู้ป่วย และต่อการแสดงให้เห็นคุณภาพของการพยาบาล และแนวคิดของ สุนทรพร วันสุพงศ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า งานบริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นงานที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการที่หลากหลาย ซึ่งล้วนแต่มีความทุกข์ ต้องการการบำบัดรักษาทั้งด้านร่างกายและจิตใจตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าไปในสถานบริการ หาก ผู้ให้บริการขาดความรู้ความเข้าใจความเป็นไปของชีวิต ย่อมก่อให้เกิดทัศนคติทางลบ ท้ายสุดขาดกำลังใจไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพได้ ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิตย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง รวมทั้งแนวคิดของ ธนวิทย์ บุญลือ (2539) ที่ได้สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีเชิงปฏิสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร ซึ่งปกติจะมีความสัมพันธ์ด้วยอำนาจภายนอกและมีปัจจัยเกี่ยวข้องหลายอย่าง ซึ่งพฤติกรรมทั้งหลายของคนเป็นผลมาจากพฤติกรรมทางการสื่อสาร และพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนมีอิทธิพลต่อกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร และแนวคิดของ เจนนารา วงศ์ปาลี (2554) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะประกอบอาชีพพยาบาลต้องรักษาอาชีพพยาบาลและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นอาชีพที่สังคมให้ความคาดหวังไว้มาก เป็นวิชาชีพที่มีลักษณะของการปฏิบัติในรูปการให้บริการต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีดำรงอยู่อย่างมีความสุขปราศจากความทุกข์ที่เกิดจากความเจ็บป่วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุ ชินะโชติ (2547) ที่ได้ทำการวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง พบว่า ทัศนคติโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก ด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลวิจัย โดยเฉพาะในด้านการให้รางวัล เพราะถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บรรยากาศขององค์การอยู่ในทิศทางที่ดี หากบุคลากรได้รับการให้รางวัลที่ดีนั่นเอง รวมทั้งในด้านความขัดแย้ง และด้านความอบอุ่น หรืออาจจะเรียกว่าเป็นด้าน

ความสัมพันธ์ภายในองค์กรก็ถือเป็นปัจจัยที่ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีด้วย เพื่อให้บรรยากาศขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีและบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนต่อไป เนื่องจากบรรยากาศในองค์กร ในด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง และด้านความอบอุ่น พยาบาลวิจยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. หน่วยงานวิจยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลในการปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพยาบาลวิจยแต่ละบุคคลจริง ๆ ไม่ควรมีระบบเส้นสายหรือการอุปถัมภ์ที่จะทำให้ระบบการให้รางวัลมีความมั่วหมอง ไม่น่าเชื่อถือแก่องค์กรได้ เนื่องจากบรรยากาศในองค์กร ในด้านการให้รางวัล ในข้อการให้รางวัลในองค์กรของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ พยาบาลวิจยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. หน่วยงานวิจยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรให้แก่พยาบาลวิจยเหล่านี้ที่อาจเกิดความขัดแย้งกัน แม้ว่าจะได้รับการแก้ไขแล้วแต่หากไม่มีการเชื่อมความสัมพันธ์ต่อกันอีก ก็อาจจะเกิดความขัดแย้งหรือการมีอคติต่อกันอีกได้ เนื่องจากบรรยากาศในองค์กร ในด้านความขัดแย้ง ในข้อหลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้ว พนักงานในองค์กรจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน พยาบาลวิจยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4. หน่วยงานวิจยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างความรู้สึกร่วมภายในองค์กรว่าเราคือหนึ่งเดียวกันที่ต้องมีการประสานความร่วมมือต่าง ๆ ต้องมีการปฏิบัติงานเป็นระบบทีมที่ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากที่สุด ต้องเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถภายในองค์กรระหว่างบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพราะถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นทีมที่ดีนั่นเอง เนื่องจากบรรยากาศในองค์กร ในด้านความอบอุ่น ในข้อพนักงานในองค์กรทำงานเป็นทีม พยาบาลวิจยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

5. หน่วยงานวิจยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างความเข้าใจที่ดีเพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีตามมาในส่วนของ การปฏิบัติงานด้านงานเอกสารและการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ต้องปรับเปลี่ยนความเข้าใจว่าเรามีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานด้านเอกสารควบคู่กับการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพยาบาลด้วย เพราะงานเอกสารก็ถือว่าเป็นส่วนงานที่มีความสำคัญเช่นกัน รวมทั้งต้องสร้างการร่วมมือการประสานงานที่ดีให้เกิดขึ้น ต้องไม่รู้สึกว่าการถูกก้าวท้าว แทรกแซง หรือกำลังถูกตรวจสอบ แต่เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรของพวกเราทุกคน ที่ต้องมีการประสานงานต่าง ๆ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จต่อไป เนื่องจากทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจย ในด้านงานเอกสาร และด้านการติดต่อประสานงาน พยาบาลวิจยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

6. หน่วยงานวิจยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างวินัยในการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้มีการกำหนดระยะเวลาในการจัดทำข้อมูลเหล่านั้นในแต่ละวันอย่างชัดเจน มีการแบ่งภาระหน้าที่งานอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านเอกสารให้แล้วเสร็จสมบูรณ์และมีความถูกต้องครบถ้วนต่อไป เนื่องจากทัศนคติในการ

ปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในด้านงานเอกสาร ในข้อท่านจัดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและเสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง พยาบาลวิจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

7. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรเร่งสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เพราะการประสานงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานที่จะต้องมีส่วนร่วมในระดับที่ดีด้วย เพราะหากไม่มีการร่วมมือที่ดีแล้วย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั่นเอง เนื่องจากทัศนคติในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในด้านการติดต่อประสานงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี พยาบาลวิจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

8. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีต่อคนไข้ รวมทั้งในส่วนของการวางแผนและประเมินผลการพยาบาล เพราะพยาบาลวิจัยเหล่านี้อาจจะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ครบถ้วนและรอบด้านมากเท่าที่ควร เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในด้านคนไข้ และด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล พยาบาลวิจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

9. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พยาบาลวิจัย เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่พร้อมที่จะให้คำปรึกษาหรือตอบข้อซักถามเบื้องต้นแก่คนไข้ได้ในทุกกรณี เพราะหากพยาบาลวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างสมบูรณ์แล้ว คนไข้ย่อมสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกเหล่านั้นได้และไม่ปฏิเสธที่จะเข้ามาปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นนั่นเอง เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในด้านคนไข้ ในข้อคนไข้ไม่รู้หรือที่จะปรึกษาท่านเมื่อมีปัญหา พยาบาลวิจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

10. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรเร่งสร้างความร่วมมือภายในองค์กรอย่างรีบด่วนเป็นอันดับแรก เพราะองค์กรที่ดีต้องมีการติดต่อประสานงานที่ดีนั่นเอง เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล ในข้อท่านประสานงานและได้รับความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว พยาบาลวิจัยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด

11. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรพยาบาลวิจัยทั้งเพศหญิงและเพศชายให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ในทุก ๆ ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมเสมอกัน ไม่ให้เกิดช่องว่างของเพศหรือปัจจัยด้านเพศที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งเร่งยกระดับให้พยาบาลวิจัยทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอีกด้วย เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทุกด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า เพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

12. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ความสามารถจากผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานมาก ๆ ให้แก่พยาบาลวิจัยรุ่นใหม่ ๆ

ถึงการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่บางครั้งอาจจะไม่มีการเรียนการสอนในชั้นเรียนมาก่อน แต่เกิดจากประสบการณ์โดยตรง เช่น การรับมือกับผู้ป่วยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับอายุหรืออายุงานด้วย เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาลแตกต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุมากมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุน้อย และพยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และทุกด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุงานมาก มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีอายุงานน้อย

13. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิจักษณ์ได้รับการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทัดเทียมกันให้มากที่สุดต่อไป เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และทุกด้านแตกต่างกันโดยพบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

14. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรเปิดโอกาสและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของพยาบาลวิจักษณ์ในหน่วยงานของตนถึงความต้องการต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมทั้งสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาภายในครอบครัว การดำเนินชีวิตในแต่ละวัน สถานภาพการสมรส ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ทั้งสิ้น เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการบริหารจัดการงานขององค์กรในหลากหลายมิติที่ครบถ้วนและครอบคลุมให้มากที่สุดต่อไป เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ในด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล แตกต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ และสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีสถานภาพโสด

15. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพยาบาลวิจักษณ์ในปัจจุบันที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปมาก รายได้ที่ได้รับควรมีความเหมาะสมสมารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ เพื่อให้พยาบาลวิจักษณ์ทุกระดับมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน ไม่ต้องห่วงหรือกังวลถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่เพียงพอของรายได้นั้นเอง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจักษณ์ โดยรวม ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาลแตกต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิจักษณ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ

16. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนาพยาบาลวิจัยทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคให้มีความรู้ความสามารถที่ทัดเทียมกันให้มากที่สุด ให้สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันในงานเรื่องหรือชนิดเดียวกัน เพื่อให้องค์กรมีพยาบาลวิจัยที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกันนั่นเอง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิจัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวม และทุกด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลเทคนิค

17. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาและปรับปรุงให้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องและเอื้ออำนวยให้แก่การปฏิบัติงานขององค์กรให้มากที่สุด เพราะบรรยากาศองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรให้มากที่สุดต่อไป เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน และด้านความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง

18. หน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ควรเร่งส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่พยาบาลวิจัยของตนให้เกิดความรู้สึกรักหรือทัศนคติที่ดีและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุข เพราะการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขย่อมทำให้ผลของงานออกมาในทิศทางที่ดีตามไปด้วยนั่นเอง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิจัย ทัศนคติต่อคนไข้ ทัศนคติต่องานเอกสาร และทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เช่น บรรยากาศองค์การด้านความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือในวิชาชีพ เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตจังหวัดอื่น ๆ หรือทำเป็นรายภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมด้วย เช่น การสัมภาษณ์หรือการสังเกตร่วม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ละเอียดครบถ้วนมากยิ่งขึ้นต่อไป





## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานงานด้านบริการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทยจำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต.(สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *การบริหารกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2549, จาก <http://www.moph.go.th>.
- กฤษฎา แสงดี และคณะ. *ตารางชีพการงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. วารสารประชากร ปีที่1 ฉบับที่1.
- กาญจนา พลชนะ.(2543). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าวิชาชีพ บรรยากาศองค์การ ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีการพยาบาลของรอย*. วิทยานิพนธ์ (สาขาบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- \_\_\_\_\_. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย Spss for Windows*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ขนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรศิริ ชันเงิน. (2542). *ปัจจัยที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเขียนบันทึกทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ (สาขาการพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- จุฑานาฏ ผดุงเจริญ. (2543). อิทธิพลของรูปแบบการสื่อสารภายในครอบครัวที่มีต่อทัศนคติในการเลือกคู่ครองและการสมรส ศึกษาเฉพาะนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เจนนารา วงศ์ปาลี. (2554). ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา กรณี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่. สารนิพนธ์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่.
- ชัยณรงค์ สิมมาลา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศป.ม..มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ดรุณี สุวรรณคัจฉะ. (2547). บรรยากาศในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาล่งชัน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2554, จาก <http://www.kru-itth.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=420818&Ntype=6>
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การวางแผนการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวดี บุญลือ. (2541). ทฤษฎีและแบบจำลองพื้นฐานของการสื่อสารในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.(สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นุชจรี เจียนเจริญ. (2550). ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรีศนี พิณอำพรไพศาล. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชา  
พื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการ  
บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม  
กรุงเทพฯ.
- พาริดา อิบราฮิม. (2525). คู่มือปฏิบัติการพยาบาลชั้นวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- ภาณุ ชินะโชติ. (2547). การรับรู้บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- ภาสกร ศิระพัฒนานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถ  
ในการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามารับดี. วิทยานิพนธ์  
ศป.ม. (สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ. (2538). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการของพยาบาลที่จะอยู่ใน  
ระบบราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเลิดสิน. วิทยานิพนธ์  
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- มุสลิมไทยดอทคอม. ทฤษฎีความพึงพอใจ ทางบวกและด้านลบ. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กันยายน  
2554, จาก [www.muslimthai.com](http://www.muslimthai.com)
- รมิดา เสนโสพิศ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลัดดา สัจพันธุ์โรจน์. (2545). บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงาน  
บริษัท ซีโน-ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์  
(สาขาการจัดการบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี ลีเมเนตร. ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัทเนาวรัตน์  
พัฒนาการ จำกัด(มหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2555, จาก  
<http://www.muslimthai.com/main/printable.php?category=104&id=4606>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ:  
บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและ  
พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

- สมจิต หนูเจริญกุล. (2546). แนวคิดการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงในระบบสุขภาพตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. สภาการพยาบาล : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2539). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุชิน หมอนทอง. (2543). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุณี อธินันทนาก. (2546). ทักษะและพฤติกรรมของผู้ชมที่ต่อรายการข่าวของ *Modernine television* ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทรพร วันสุวงศ์. (2547). วารสารเจาะลึกการพยาบาล. ขอนแก่น. โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์.
- สุรีย์ ธรรมิกบวร. (2540). การบันทึกทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทนิวเวฟพัฒนา.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศุภานิชการพิมพ์.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2542). การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2554, จาก <http://www.thaihealth.or.th/>
- อนันท์ งามสะอาด. (2547). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่งเสริมอาชีพ.
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกทั่วหัว ความทนทาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.
- อุทัยวรรณ จันทระภาพ. (2547). การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุบลวรรณ เศวตเศรนี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Applewhite, B.P. (1969). *Organizational Behavior*. Englewood Chiffs: Prentice-Hall.Publisher, Inc.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Davis, M.K. (1974). *Introrole confrikt and job satisfaction on psychiatric units*. Nursing Research, 23(6), 483-487.
- Dubrin, A.J. (1984). *Foundation of Organization Behavior: An Applied Perspective*. NJ: Prentice – Hall Englewood Cliffs.
- Fivars and Gosnell. (1966). *Nursing evaluation: The problem and the process; the critical incident technique*.Book PUB ID 101 219-945. New York. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.getcited.org/pub/101219945>.
- Hartung, Joachim. (2001). *Testing for Homogeneity in combining of two armed trial with normally distributed responses*. Sankhya: The Indian Journal of statistics.
- Herzberg and orther. (1959). *Work and the nature of men*. Cleveland, OH: Word.
- ICH Good Clininical Practice Guideline, กองควบคุมยาสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข.
- Keppel, Geoffrey. (1982). *Design and Analysis A researcher's Handbook*. New Jersey Prentice-Hall Inc.
- Kotter, John. (1978). *Corporate Culture and Performance*, Free Press; (April 7, 1992) ISBN 0-02-918467-3
- Litwin, G.H., and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Division of Research Hardware University Graduate School of Business Administration.
- Martin Fishbein.(1967). *The prediction of behavior from attitudinal and normative variables*. Journal of Experimental Social Psychology.USA. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0022103170900570>
- Mc Clelland and Atkinson. (1961). *Studying personality in the context of an advanced motivational psychology*.U.S.A. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555, จาก <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1981-32835-001>
- Organ and Baternance.(1986). *Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555, จาก [http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1002\\_3](http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1002_3)

- Robbins and DeCenzo (2004). Certo. (2003). *ทฤษฎีองค์กรและการจัดการ*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2554, จาก <http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5355384&Ntype=3&ai=3>
- Robinson Barberis and Ryan. (1995). *Competency Assessment: A SYSTEMATIC APPROACH*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555, จาก [http://journals.lww.com/nursingmanagement/Abstract/1995/02000/Competency\\_Assessment\\_\\_A\\_SYSTEMATIC\\_APPROACH.12.aspx](http://journals.lww.com/nursingmanagement/Abstract/1995/02000/Competency_Assessment__A_SYSTEMATIC_APPROACH.12.aspx)
- Schermerhorn Huntand and Osborn. (1988). *Managing organizational behavior*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555.
- Schwirian, Patricia M. (1978). *Prediction of successful nursing performance: Part I and part II*. 101-941-763.U.S.A. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2555, จาก <http://www.getcited.org/pub/101941763>
- Wright Thomas A: Cropanzano, Russell. (1998). *Emotional exhaustion as a predictor of jobperformance and voluntary turnover*. Journal of Applied Psychology.
- Yamana Taro. (1973). *Statistic: An Introduction Analysis*. 3<sup>rd</sup>. New York. Harper & Row Publisher, Inc. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2555, จาก [http://www.fercit.org/ec\\_regist.php](http://www.fercit.org/ec_regist.php)





ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

### รายชื่อ

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

- |                                     |                                                                                            |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุลดตา | หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                    |
| 2. อาจารย์รสิตา สังข์บุญนาถ         | อาจารย์ประจำ<br>หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต<br>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ทัศนคติและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลวิจัยทั้งหน่วยงานวิจัยและโรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร”

### คำแนะนํ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลวัดปัจจัยด้านทัศนคติ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

การเก็บรวบรวมแบบสอบถามนี้เพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์ของการศึกษาโครงการ

..... เนื่องจากผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่สนใจศึกษา  
แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย เพื่อ  
เป็นข้อมูลและแนวทางในการกำหนดนโยบายสำหรับผู้บริหารตอบสนองความต้องการของบุคลากร  
ในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

( ..... )

ผู้วิจัย



ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง และ/หรือเติมข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง ลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ
  1. ชาย
  2. หญิง
  
2. อายุ
  1. 20-29 ปี
  2. 30-39 ปี
  3. 40-49 ปี
  4. 50 ปีขึ้นไป
  
3. สถานภาพ
  - ☐ 1. โสด
  - ☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
  - ☐ 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
  
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
  - ☐ 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
  - ☐ 2. ปริญญาตรี
  - ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี
  
5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - ☐ 1. 10,000 - 19,999 บาท
  - ☐ 2. 20,000 - 29,999 บาท
  - ☐ 3. 30,000 - 39,999 บาท
  - ☐ 4. 40,000 บาทขึ้นไป
  
6. ตำแหน่งของงานในปัจจุบัน
  - ☐ 1. พยาบาลวิชาชีพ
  - ☐ 2. พยาบาลเทคนิค
  
7. อายุงาน
  - ☐ 1. น้อยกว่า 2 ปี
  - ☐ 2. 2 - 4 ปี
  - ☐ 3. มากกว่า 4 - 6 ปี
  - ☐ 4. 6 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การของหน่วยงานวิจัย

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การในเรื่องต่อไปนี้อย่างไร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในตำแหน่งที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพียง  
ช่องเดียว

| ลำดับ                       | ด้านบรรยากาศองค์การ                                                                            | ระดับความคิดเห็น             |                 |                 |                        |                                     |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------|-------------------------------------|
|                             |                                                                                                | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง<br>(5) | เห็นด้วย<br>(4) | ไม่แน่ใจ<br>(3) | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>(2) | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง<br>(1) |
| <b>ด้านโครงสร้างองค์การ</b> |                                                                                                |                              |                 |                 |                        |                                     |
| 1                           | องค์การมีการกำหนดโครงสร้าง<br>การบริหารงานที่แสดงขอบข่ายและ<br>หน้าที่ขององค์การไว้อย่างชัดเจน |                              |                 |                 |                        |                                     |
| 2                           | ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติ<br>ของพนักงานในองค์การมีความ<br>เหมาะสม                    |                              |                 |                 |                        |                                     |
| 3                           | องค์การมีการกำกับดูแลและติดตามผล<br>การทำงาน เพื่อปรับปรุงการ<br>ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง      |                              |                 |                 |                        |                                     |
| <b>ด้านความรับผิดชอบ</b>    |                                                                                                |                              |                 |                 |                        |                                     |
| 4                           | ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ<br>ในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน                            |                              |                 |                 |                        |                                     |
| 5                           | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย<br>เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                                      |                              |                 |                 |                        |                                     |
| 6                           | ท่านติดตามและประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ                                        |                              |                 |                 |                        |                                     |

| ลำดับ                       | ด้านบรรยากาศองค์กร                                                                                                | ระดับความคิดเห็น                 |                     |                     |                            |                                         |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------------------|
|                             |                                                                                                                   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง<br><br>(5) | เห็นด้วย<br><br>(4) | ไม่แน่ใจ<br><br>(3) | ไม่เห็น<br>ด้วย<br><br>(2) | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง<br><br>(1) |
| <b>ด้านการให้รางวัล</b>     |                                                                                                                   |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 7                           | ในองค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการ<br>ด้านต่างๆ เช่น โบนัส ให้อย่างเหมาะสม                                          |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 8                           | เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดหรือ<br>บกพร่อง ผู้บังคับบัญชาก็ยังคงให้<br>โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงการ<br>ทำงานครั้งต่อไป |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 9                           | การให้รางวัลในองค์กรของท่าน<br>ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงาน<br>เป็นสำคัญ                                       |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| <b>ด้านความเสี่ยงของงาน</b> |                                                                                                                   |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 10                          | สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม<br>และปลอดภัย                                                                      |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 11                          | ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อน<br>ตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความ<br>ผิดพลาด                                        |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 12                          | ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงาน<br>โดยคำนึงถึงความสามารถของ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา                                       |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| <b>ด้านความอบอุ่น</b>       |                                                                                                                   |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 13                          | ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน<br>เป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน                                                    |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 14                          | ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อน<br>ร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา<br>ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว                     |                                  |                     |                     |                            |                                         |
| 15                          | พนักงานในองค์กรทำงานเป็นทีม                                                                                       |                                  |                     |                     |                            |                                         |

| ลำดับ                  | ด้านบรรยากาศองค์การ                                                                                                            | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                              |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                        |                                                                                                                                | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|                        |                                                                                                                                | (5)                   | (4)      | (3)      | (2)             | (1)                          |
| <b>ด้านการสนับสนุน</b> |                                                                                                                                |                       |          |          |                 |                              |
| 16                     | ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจาก<br>ผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน                                                              |                       |          |          |                 |                              |
| 17                     | ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้<br>พนักงานในองค์การลาศึกษาต่อใน<br>ระดับสูงขึ้นหรือฝึกอบรม                                    |                       |          |          |                 |                              |
| 18                     | หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือ<br>วุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับ<br>การสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อน<br>ตำแหน่งที่สูงขึ้น    |                       |          |          |                 |                              |
| <b>ด้านมาตรฐาน</b>     |                                                                                                                                |                       |          |          |                 |                              |
| 19                     | หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปตาม<br>ลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนด<br>แนวปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน |                       |          |          |                 |                              |
| 20                     | ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตาม<br>เกณฑ์มาตรฐานที่องค์การกำหนด                                                                 |                       |          |          |                 |                              |
| 21                     | องค์การปรับปรุงระบบการทำงาน<br>เพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ                                                              |                       |          |          |                 |                              |
| <b>ด้านความขัดแย้ง</b> |                                                                                                                                |                       |          |          |                 |                              |
| 22                     | พนักงานในองค์การของท่านมีความคิด<br>เห็นแตกต่างกันบ้างในการทำงานไม่ว่า<br>จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน                   |                       |          |          |                 |                              |
| 23                     | หลังจากยุติข้อขัดแย้งแล้วพนักงาน<br>ในองค์การจะไม่มีอคติต่อกัน                                                                 |                       |          |          |                 |                              |
| 24                     | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงาน<br>แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความ<br>ขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น                                   |                       |          |          |                 |                              |

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละข้อ ตามทัศนคติด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของท่าน  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในตำแหน่งที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพียง  
 ช่องเดียว

| ลำดับ                                | ทัศนคติในการปฏิบัติงานของ<br>พยาบาลวิชัย                                                                                                                                                                     | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                              |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                      |                                                                                                                                                                                                              | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|                                      |                                                                                                                                                                                                              | (5)                   | (4)      | (3)      | (2)             | (1)                          |
| <b>ทัศนคติด้านวิชาชีพพยาบาลวิชัย</b> |                                                                                                                                                                                                              |                       |          |          |                 |                              |
| 1                                    | ท่านรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพ<br>พยาบาลวิชัย                                                                                                                                                                  |                       |          |          |                 |                              |
| 2                                    | ลักษณะ หน้าที่งาน ที่รับผิดชอบตรงกับ<br>ความสามารถและความถนัดของ<br>ท่าน                                                                                                                                     |                       |          |          |                 |                              |
| 3                                    | งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มี<br>คุณค่า                                                                                                                                                                    |                       |          |          |                 |                              |
| <b>ทัศนคติต่อคนไข้</b>               |                                                                                                                                                                                                              |                       |          |          |                 |                              |
| 4                                    | ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือคนไข้                                                                                                                                                                         |                       |          |          |                 |                              |
| 5                                    | ท่านยินดีและมีความสุขที่เห็นคนไข้<br>หายป่วยและแข็งแรงกลับบ้านได้                                                                                                                                            |                       |          |          |                 |                              |
| 6                                    | ท่านยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรี<br>ความเป็นมนุษย์ของคนไข้ทุกคนว่า<br>เป็นบุคคลหนึ่งที่สมควรได้รับการ<br>ดูแล อย่างมีศักดิ์ศรี และบริการที่<br>มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึง<br>คุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน |                       |          |          |                 |                              |

| ลำดับ                                | ทัศนคติในการปฏิบัติงานของ<br>พยาบาลวิจัย                                                    | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                              |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                      |                                                                                             | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|                                      |                                                                                             | (5)                   | (4)      | (3)      | (2)             | (1)                          |
| <b>ทัศนคติด้านงานเอกสาร</b>          |                                                                                             |                       |          |          |                 |                              |
| 7                                    | งานวิจัยที่ท่านจัดบันทึกเป็นประโยชน์<br>ต่อผู้อื่นอย่างมาก                                  |                       |          |          |                 |                              |
| 8                                    | ท่านจัดบันทึกเหตุการณ์ตรงเวลาและ<br>เสร็จสมบูรณ์ในเวลาปฏิบัติงานของ<br>ท่านทุกครั้ง         |                       |          |          |                 |                              |
| 9                                    | ท่านชอบจัดเก็บ แยกเอกสารตาม<br>หมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการหยิบใช้                              |                       |          |          |                 |                              |
| <b>ทัศนคติด้านการติดต่อประสานงาน</b> |                                                                                             |                       |          |          |                 |                              |
| 10                                   | ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ<br>ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน                               |                       |          |          |                 |                              |
| 11                                   | ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้<br>ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี                          |                       |          |          |                 |                              |
| 12                                   | การสั่งการ/ติดต่อประสานงานของ<br>หน่วยงานของท่านมีความรวดเร็ว<br>และคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์ |                       |          |          |                 |                              |

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิจัย

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละข้อ ตามความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในตำแหน่งที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุดเพียง  
 ช่องเดียว

| ลำดับ                                  | ความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>พยาบาลวิจัย                                           | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                              |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                        |                                                                                    | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|                                        |                                                                                    | (5)                   | (4)      | (3)      | (2)             | (1)                          |
| <b>ด้านวางแผนและประเมินผลการพยาบาล</b> |                                                                                    |                       |          |          |                 |                              |
| 1                                      | รวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติและ<br>ตรวจร่างกายของคนไข้ได้ครบถ้วน                   |                       |          |          |                 |                              |
| 2                                      | ท่านประเมินปัญหาและความต้องการ<br>ด้านร่างกายและจิตใจ<br>ของผู้ป่วย                |                       |          |          |                 |                              |
| 3                                      | ท่านติดตามและประเมินผล<br>การพยาบาลของคนไข้ที่ตนได้<br>รับผิดชอบ                   |                       |          |          |                 |                              |
| <b>ด้านคนไข้</b>                       |                                                                                    |                       |          |          |                 |                              |
| 4                                      | ท่านกระตุ้นให้คนไข้ปฏิบัติตามให้<br>ถูกต้องตามข้อกำหนดของ<br>โครงการวิจัยทางคลินิก |                       |          |          |                 |                              |
| 5                                      | คนไข้ไว้วางใจท่านและให้ข้อมูลเป็น<br>จริงแก่ท่านเสมอ                               |                       |          |          |                 |                              |
| 6                                      | คนไข้ไม่รีรอที่จะปรึกษาท่าน<br>เมื่อมีปัญหา                                        |                       |          |          |                 |                              |

| ลำดับ                                            | ความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>พยาบาลวิจัย                              | ระดับความคิดเห็น      |          |          |                 |                              |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                  |                                                                       | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|                                                  |                                                                       | (5)                   | (4)      | (3)      | (2)             | (1)                          |
| <b>ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร</b> |                                                                       |                       |          |          |                 |                              |
| 7                                                | ท่านชี้แจงรายละเอียดให้คนไข้<br>มาพบแพทย์ตามนัด                       |                       |          |          |                 |                              |
| 8                                                | ท่านประสานงานและได้รับ<br>ความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ<br>ได้อย่างรวดเร็ว |                       |          |          |                 |                              |
| 9                                                | ท่านเก็บข้อมูลของคนไข้ที่จำเป็น<br>ในการติดต่อสื่อสารอย่างครบถ้วน     |                       |          |          |                 |                              |
| <b>ด้านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพพยาบาล</b>          |                                                                       |                       |          |          |                 |                              |
| 10                                               | ท่านเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้<br>ใหม่ ๆ ในหน่วยงาน             |                       |          |          |                 |                              |
| 11                                               | ท่านเสนอตนเองเพื่อรับผิดชอบงาน<br>ถ้าท่านถนัดและชอบ                   |                       |          |          |                 |                              |
| 12                                               | ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ<br>และส่งงานทันเวลาที่กำหนด            |                       |          |          |                 |                              |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

พัชรวีร์ รุ่งโรจน์รัตน์

วันเดือนปีเกิด

8 พฤษภาคม 2518

สถานที่เกิด

โรงพยาบาลศิริราช

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

42/14 ซ.สุคนธ์ชาติ 3 ถ.สุขุมวิท

แขวงบางจาก เขตพระโขนง กทม. 10260

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542

ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

จาก วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์

พ.ศ. 2555

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

