

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 381 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และการสร้างสมการพยากรณ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

เพื่อความเข้าใจการแปลผลตรงกันและความสะดวกในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดอักษรย่อแทนตัวแปรและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### คำย่อแทนตัวแปร

Ethic	แทน	การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล
Carin	แทน	มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร
Lacod	แทน	มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
Rules	แทน	มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ
Instr	แทน	มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ
Indep	แทน	มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล
Jobatt	แทน	เจตคติต่องานโดยรวม
Jobin	แทน	ด้านปัจจัยรางวัลภายใน
Jobau	แทน	ปัจจัยรางวัลภายในด้านความมีอิสระในงาน
Jobsi	แทน	ปัจจัยรางวัลภายในด้านความสำคัญของงาน

Jobiv	แทน	ปัจจัยรางวัลภายในด้านการมีส่วนร่วมในงาน
Jobex	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอก
Jobexs	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม
Jobss	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม : ผู้บังคับบัญชา
Jobsc	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม : ผู้ร่วมงาน
Jobexo	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ
Jobow	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ : สภาพการทำงาน
Jobop	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ : ความก้าวหน้าในงาน
Jobos	แทน	ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ : เงินเดือน
Comm	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

### สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	อำนาจการพยากรณ์
$R^2$ change	แทน	อำนาจการพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
F	แทน	อัตราส่วนเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE <sub>b</sub>	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
SE <sub>est</sub>	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
y	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่างๆ ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

1. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ  
พยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 4 - ตารางที่ 7)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกเป็นรายด้าน

ลำดับ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.92	.60	สูง
2.	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กรไว้	3.65	.67	ปานกลาง
3.	ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.61	.53	ปานกลาง
	รวม	3.70	.47	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแสดงออกถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.65$ ) ยกเว้น ด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพ	3.84	.64	สูง
2.	เห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.82	.63	สูง
3.	จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล	3.78	.76	สูง
4.	เห็นด้วยกับพันธกิจของกลุ่มงานการพยาบาล	3.75	.66	สูง
5.	เป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาลมีความเป็นไปได้	3.73	.69	สูง
6.	ตัดสินใจถูกต้องที่เลือกประกอบวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน	3.69	.93	สูง
7.	ค่านิยมของกลุ่มงานการพยาบาลสอดคล้องกับเป้าหมาย	3.69	.71	สูง
8.	ชื่นชมวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล	3.69	.70	สูง
9.	ส่งเสริมการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพองค์กร	3.65	.71	ปานกลาง
10.	ค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมคนอื่นๆ ในกลุ่มงานการพยาบาล	3.59	.68	ปานกลาง
11.	การทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลตรงกับความจริง	3.53	.74	ปานกลาง
12.	สมาชิกอื่นๆ รู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่มงานการพยาบาล	3.52	.83	ปานกลาง
13.	มีบ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาล	2.68	.89	ปานกลาง
	รวม	3.61	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมาคือ เห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และจะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล ( $\bar{X} = 3.82$  และ  $3.78$  ตามลำดับ) ยกเว้นคือ มีบ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.68$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ทำงานคำนึงถึงชื่อเสียงของกลุ่มงานการพยาบาล	4.04	.67	สูง
2.	เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน	3.99	.66	สูง
3.	ภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.98	.66	สูง
4.	มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในกลุ่มงานการพยาบาล	3.93	.74	สูง
5.	เต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง	3.90	.73	สูง
6.	เต็มใจที่ได้ร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษ	3.89	.70	สูง
7.	ยอมรับเหน็ดเหนื่อยทำงานพัฒนากลุ่มงานการพยาบาล	3.87	.72	สูง
8.	สมัครใจมาทำงานในวันหยุดถ้าขาดผู้ปฏิบัติงาน	3.80	.80	สูง
	รวม	3.92	.60	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรทุกข้อ อยู่ในระดับสูง โดย ทำงานคำนึงถึงชื่อเสียงของกลุ่มงานการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน และ ภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.99$  และ  $3.98$  ตามลำดับ) ยกเว้น สมัครใจมาทำงานในวันหยุดถ้าขาดผู้ปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.80$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	อนาคตของกลุ่มงานการพยาบาลคือ คุณภาพบริการพยาบาล	4.09	.70	สูง
2.	ภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มงานการพยาบาล	3.93	.82	สูง
3.	มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกลุ่มงานการพยาบาล	3.91	.79	สูง
4.	มีความสุขและเห็นว่าวิชาชีพการพยาบาลมีคุณค่าต่อชีวิต	3.80	.85	สูง
5.	ต้องการจะทำงานในกลุ่มงานการพยาบาลตามที่ตั้งใจไว้	3.80	.78	สูง
6.	มีความมั่นคงในชีวิตเมื่อได้ประกอบวิชาชีพพยาบาล	3.78	.88	สูง
7.	กลุ่มงานการพยาบาลเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด	3.71	.88	สูง
8.	จะทำงานตลอดไปไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่แนะนำงานอื่น	3.48	.92	ปานกลาง
9.	ตั้งใจทำงานในกลุ่มงานการพยาบาลจนเกษียณอายุ	3.40	1.10	ปานกลาง
10.	มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่กระทบต่อการทำงานจะไม่ทำงานต่อไป	3.27	.95	ปานกลาง
11.	คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกเมื่อมีงานอื่นให้เลือก	3.00	1.21	ปานกลาง
	รวม	3.65	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อนาคตของกลุ่มงานการพยาบาล คือ คุณภาพบริการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มงานการพยาบาล และ มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกลุ่มงานการพยาบาล ( $\bar{X} = 3.93$  และ  $3.91$  ตามลำดับ) ยกเว้น คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกเมื่อมีงานอื่นให้เลือก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.00$ )

2. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 8 - ตารางที่ 13)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล จำแนกเป็นรายด้าน

ลำดับ	การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.27	.52	สูง
2.	มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	4.14	.53	สูง
3.	มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	4.13	.55	ส
4.	มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	3.93	.51	สูง
5.	มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	3.69	.53	สูง
	รวม	3.98	.41	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีมิติด้านมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือ มิติด้านมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร ( $\bar{X} = 4.14, 4.13$  และ  $3.93$  ตามลำดับ) ส่วน มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมใน  
กลุ่มงานการพยาบาล มิติด้านความเชื่ออาหารต่อบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	ความเชื่ออาหารต่อบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	บุคลากรพยาบาลต้องปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.48	.58	สูง
2.	บุคลากรพยาบาลต้องปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องสำหรับผู้รับบริการ	4.39	.62	สูง
3.	ผู้บังคับบัญชามีระบบการให้คำปรึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	4.20	.80	สูง
4.	สิ่งที่มีผลต่อทุกคนคือ การปฏิบัติสิ่งที่ดีต่อบุคลากรอื่นๆ สม่่าเสมอ	4.00	.77	สูง
5.	สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ สิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรพยาบาล	3.71	.87	สูง
6.	บุคลากรพยาบาลมีความสำคัญและได้รับพิจารณาสิ่งที่ดีที่สุดเท่าๆ กัน	3.40	.85	ปานกลาง
7.	บุคลากรพยาบาลจะมองแต่สิ่งที่ดีซึ่งกันและกัน	3.30	.84	ปานกลาง
รวม		3.93	.51	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มิติด้านความเชื่ออาหารต่อบุคลากร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรพยาบาลต้องปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาคือ บุคลากรพยาบาลต้องปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องสำหรับผู้รับบริการ และ ผู้บังคับบัญชามีระบบการให้คำปรึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.39$  และ  $4.20$  ตามลำดับ) ส่วน บุคลากรพยาบาลจะมองแต่สิ่งที่ดีซึ่งกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.30$ )



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ปฏิบัติงานตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพเหนือสิ่งอื่นใด	4.43	.60	สูง
2.	ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.34	.64	สูง
3.	ให้การปฏิบัติการพยาบาลตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	.67	สูง
4.	สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ การตัดสินใจในการปฏิบัติ การพยาบาลที่จะฝ่าฝืนกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.99	.80	สูง
	รวม	4.27	.52	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพทุกข้อ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดย ปฏิบัติงานตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพเหนือสิ่งอื่นใด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) รองลงมาคือ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และ ให้การปฏิบัติการพยาบาลตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.34$  และ 4.32 ตามลำดับ) ส่วน สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือ การตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาลที่จะฝ่าฝืนกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมใน  
กลุ่มงานการพยาบาล มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	กฎระเบียบข้อบังคับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	กฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่บุคลากรพยาบาลทุกคนจะต้องปฏิบัติ	4.35	.62	สูง
2.	ได้รับการคาดหวังว่าจะต้องยึดถือกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	4.33	.60	สูง
3.	ต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด	4.06	.72	สูง
4.	บุคลากรพยาบาลที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	3.79	.83	สูง
	รวม	4.13	.55	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับทุกข้อ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดย กฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรพยาบาลทุกคนจะต้องปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือ ได้รับการคาดหวังว่าจะต้องยึดถือกฎข้อบังคับและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และ ต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.33$  และ 4.06 ตามลำดับ) ส่วน บุคลากรพยาบาลที่ประสบความสำเร็จคือ ผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.79$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมใน  
กลุ่มงานการพยาบาล มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผลงานขององค์กรเกิดจากผลการทำงานของบุคลากรทุกคน	4.31	.68	สูง
2.	รับผิดชอบการควบคุมต้นทุนในการปฏิบัติการพยาบาล	4.12	.74	สูง
3.	ได้รับการคาดหวังจะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	.81	สูง
4.	ปฏิบัติงานทุกอย่างโดยไม่มุ่งเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตัว	3.77	.86	สูง
5.	ให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเหนือสิ่งอื่นใด	3.54	.77	ปานกลาง
6.	ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ร่วมงานเหนือสิ่งอื่นใด	3.50	.87	ปานกลาง
7.	สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมรักษาระดับคุณภาพบริการพยาบาล โดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมหรือศีลธรรมเฉพาะของบุคคล	2.77	1.20	ปานกลาง
	รวม	3.69	.53	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลงานขององค์กรเกิดจากผลการทำงานของบุคลากรทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือ รับผิดชอบการควบคุมต้นทุนในการปฏิบัติการพยาบาล และ ได้รับการคาดหวังจะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.12$  และ 3.83 ตามลำดับ) ส่วนสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมรักษาระดับคุณภาพบริการพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมหรือศีลธรรมเฉพาะของบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.77$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมใน  
กลุ่มงานการพยาบาล มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	หลักจริยธรรมส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ถูกคาดหวังว่าต้องยึดมั่นในความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง	4.21	.69	สูง
2.	สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองในความถูกต้องและไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติด้านจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล	4.21	.68	สูง
3.	สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดขณะปฏิบัติงาน	4.14	.69	สูง
4.	สามารถใช้จริยธรรมส่วนตนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.01	.76	สูง
	รวม	4.14	.53	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลทุกข้อ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดย ถูกคาดหวังว่าจะต้องยึดมั่นในความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง และ สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองในความถูกต้องและไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติด้านจริยธรรมของวิชาชีพพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดขณะปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ส่วน สามารถใช้จริยธรรมส่วนตนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.01$ )

3. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ  
(ตารางที่ 14 - ตารางที่ 22)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของเจตคติต่องาน จำแนกเป็นรายด้าน

ลำดับ	เจตคติต่องาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยรางวัลภายใน		3.99	.46	สูง
- ความมีอิสระในงาน		4.13	.48	สูง
- ความสำคัญของงาน		3.93	.49	สูง
- การมีส่วนร่วมในงาน		3.92	.58	สูง
ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม		3.73	.54	สูง
- เพื่อนร่วมงาน		3.76	.55	สูง
- ผู้บังคับบัญชา		3.71	.61	สูง
ปัจจัยรางวัลภายนอก		3.54	.53	ปานกลาง
ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ		3.40	.58	ปานกลาง
- สภาพการทำงาน		3.48	.62	ปานกลาง
- ความก้าวหน้าในงาน		3.44	.66	ปานกลาง
- เงินเดือน		3.30	.72	ปานกลาง
รวม		3.71	.47	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยรางวัลภายในทุกด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด ( $\bar{X} = 3.99$ ) โดยปัจจัยรางวัลภายใน ด้านความมีอิสระในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน ( $\bar{X} = 3.93$  และ  $3.92$  ตามลำดับ) ส่วน ปัจจัยรางวัลภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.54$ ) โดย ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ ( $\bar{X} = 3.40$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของเจตคติต่องาน บัณฑิตวิทยาลัยภายใน  
ด้านความมีอิสระในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ความมีอิสระในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	วางแผนงานในกิจกรรมการพยาบาล	4.31	.63	สูง
2.	ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ	4.29	.57	สูง
3.	ใช้ความรู้พัฒนางานในขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	.60	สูง
4.	เลือกใช้กระบวนการพยาบาลขณะปฏิบัติงานได้เหมาะสม	4.23	.61	สูง
5.	รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นและกระทำต่อเนื่องจนสำเร็จ	4.12	.62	สูง
6.	ปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ	4.07	.67	สูง
7.	กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการพยาบาล	3.62	.78	ปานกลาง
	รวม	4.13	.48	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยภายในด้านความมีอิสระในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วางแผนงานในกิจกรรมการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาคือ ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ และ ใช้ความรู้พัฒนางานในขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.29$  และ  $4.25$  ตามลำดับ) ยกเว้น กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของเจตคติต่องาน ปัจจัยรางวัลภายใน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อกลุ่มงานการพยาบาล	4.12	.67	สูง
2.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ	4.07	.67	สูง
3.	เรียนรู้ทักษะ เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ในงานที่รับผิดชอบ	4.07	.64	สูง
4.	งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.03	.57	สูง
5.	มีส่วนช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	3.97	.65	สูง
6.	ปฏิบัติงานตามความถนัด และความรู้ความสามารถ	3.72	.77	สูง
7.	ระบบการกระจายงานมีความยืดหยุ่นเหมาะสม	3.56	.77	ปานกลาง
	รวม	3.94	.49	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยรางวัลภายในด้านความสำคัญของงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อกลุ่มงานการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และเรียนรู้ทักษะ เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.07$  และ  $4.07$  ตามลำดับ) ยกเว้น ระบบการกระจายงานมีความยืดหยุ่นเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของเจตคติต่องาน ปัจจัยรางวัลภายใน  
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	การมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.18	.67	สูง
2.	เปิดโอกาสให้รับทราบนโยบายขององค์กร	4.14	.70	สูง
3.	มีส่วนร่วมวางแผนและดำเนินการพัฒนางานในหน่วยงาน	4.00	.73	สูง
4.	สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.00	.69	สูง
5.	มีโอกาสได้รับการหมุนเวียนงานภายในทีม	3.86	.83	สูง
6.	เป็นผู้นำและผู้ตามในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพองค์กร	3.86	.67	สูง
7.	ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการให้บริการด้านสุขภาพ	3.82	.69	สูง
8.	มีส่วนร่วมประเมินผลงานของตนเอง	3.77	.90	สูง
5.	มีส่วนร่วมประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.60	.95	ปานกลาง
	รวม	3.92	.58	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยรางวัลภายในด้านการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้รับทราบนโยบายขององค์กร แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมวางแผนและดำเนินการพัฒนางานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.14, 4.00$  และ  $4.00$  ตามลำดับ) ส่วน มีส่วนร่วมประเมินผลงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.60$ )



ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของเจตคติต่องาน บัณฑิตวิทยาลัยภายนอก ด้านสังคมในสวนผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีสัมพันธภาพที่ดี	3.91	.82	สูง
2.	กำหนดขอบเขตงานของบุคลากรชัดเจน	3.90	.75	สูง
3.	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ	3.86	.74	สูง
4.	สนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหา	3.77	.74	สูง
5.	ให้ความสำคัญกับบุคลากรในทีมงานมีความเท่าเทียมกัน	3.65	.84	ปานกลาง
6.	แก้ปัญหาอย่างมีหลักการและเหตุผล	3.64	.79	ปานกลาง
7.	การนิเทศงานทำให้รู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน	3.61	.77	ปานกลาง
8.	จัดอัตรากำลังเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3.57	.87	ปานกลาง
9.	ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ	3.49	.80	ปานกลาง
รวม		3.71	.61	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยภายนอกด้านสังคมในสวนผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสัมพันธภาพที่ดี อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ กำหนดขอบเขตงานของบุคลากรชัดเจน และประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 3.90$  และ  $3.86$  ตามลำดับ) ยกเว้น ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.49$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของเจตคติต่องาน บัณฑิตวิทยาลัยภายนอก  
ด้านสังคมในส่วนเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	เพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ปรึกษาหารือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.07	.67	สูง
2.	ได้รับความช่วยเหลือด้วยเหตุุผลภาพหรือเสียชีวิต	3.78	.84	สูง
3.	แบ่งปันวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	3.77	.66	สูง
4.	ยินดี ชื่นชมเมื่องานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.71	.72	สูง
5.	แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	3.62	.80	ปานกลาง
6.	บอกข้อบกพร่องการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการแก้ไข	3.61	.79	ปานกลาง
	รวม	3.76	.55	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยภายนอกด้านสังคมในส่วนเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ปรึกษาหารือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมาคือ ได้รับความช่วยเหลือด้วยเหตุุผลภาพหรือเสียชีวิต และแบ่งปันวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ( $\bar{X} = 3.78$  และ 3.77 ตามลำดับ) ยกเว้น บอกข้อบกพร่องการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการแก้ไข อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.61$ )

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของเจตคติต่องาน ปัจจัยรางวัลภายนอก ด้านองค์การในส่วนสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีมาตรฐานระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	3.68	.77	สูง
2.	สายการบังคับบัญชาเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน	3.58	.65	ปานกลาง
3.	มีเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ	3.51	.79	ปานกลาง
4.	มีแสงสว่าง ระดับเสียงและพัดลมระบายอากาศเหมาะสม	3.50	.88	ปานกลาง
5.	การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความคล่องตัว	3.49	.82	ปานกลาง
6.	มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.38	.82	ปานกลาง
7.	ข้อมูลข่าวสารมีความถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลา	3.25	.82	ปานกลาง
	รวม	3.48	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การในส่วนสภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีมาตรฐานระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.68$ ) รองลงมาคือ สายการบังคับบัญชาเอื้อต่อการติดต่อประสานงาน และมีเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.58$  และ  $3.51$  ตามลำดับ) ยกเว้น ข้อมูลข่าวสารมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.25$ )

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของเจตคติต่องาน ปัจจัยรางวัลภายนอก ด้านองค์การในส่วนของความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีแหล่งความรู้ที่สนับสนุนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.56	.85	ปานกลาง
2.	สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตามโอกาสอันควร	3.49	.85	ปานกลาง
3.	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนขั้นได้สูงขึ้น	3.48	.86	ปานกลาง
4.	มีโอกาสก้าวหน้าตามระยะเวลาที่เหมาะสม	3.44	.78	ปานกลาง
5.	มีระบบเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพ	3.41	.90	ปานกลาง
6.	มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	3.39	.82	ปานกลาง
7.	สนับสนุนการทดลองและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.29	.77	ปานกลาง
	รวม	3.44	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การในส่วนของความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การในส่วนของความก้าวหน้าในงานทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีแหล่งความรู้ที่สนับสนุนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมาคือ สนับสนุนการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตามโอกาสอันควร และ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีโอกาสเลื่อนขั้นได้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.49$  และ  $3.48$  ตามลำดับ) ยกเว้น สนับสนุนการทดลองและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.29$ )



ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของเจตคติต่องาน ปัจจัยรางวัลภายนอก  
ด้านองค์การในสวนเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.45	.85	ปานกลาง
2.	ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.38	1.01	ปานกลาง
3.	ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ	3.37	.91	ปานกลาง
4.	มีระบบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สอดคล้องกับผลงาน	3.33	.89	ปานกลาง
5.	พึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน	3.32	.91	ปานกลาง
6.	ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.24	.92	ปานกลาง
7.	มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน	3.15	.96	ปานกลาง
8.	ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.15	.88	ปานกลาง
รวม		3.30	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การในสวนเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การในสวนเงินเดือนทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ( $\bar{X} = 3.38$  และ 3.37 ตามลำดับ) ยกเว้น มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.15$ )

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกโดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
<b>การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล</b>	<b>.55</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	.51	.000	ปานกลาง
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	.37	.000	ปานกลาง
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	.42	.000	ปานกลาง
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร	.45	.000	ปานกลาง
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	.37	.000	ปานกลาง
<b>เจตคติต่องาน</b>	<b>.70</b>	<b>.000</b>	<b>สูง</b>
<b>ปัจจัยรางวัลภายใน</b>	<b>.61</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
ความมีอิสระในงาน	.52	.000	ปานกลาง
ความสำคัญของงาน	.57	.000	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในงาน	.53	.000	ปานกลาง
<b>ปัจจัยรางวัลภายนอก</b>	<b>.68</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม</b>	<b>.59</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
ผู้บังคับบัญชา	.56	.000	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	.52	.000	ปานกลาง
<b>ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์กร</b>	<b>.66</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลาง</b>
สภาพการทำงาน	.55	.000	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	.64	.000	ปานกลาง
เงินเดือน	.55	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 และ 2

การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .55$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .51, .45, .42, .37$  และ  $.37$  ตามลำดับ)

เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอก ปัจจัยรางวัลภายใน ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์กร และปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .68, .61, .66$  และ  $.59$  ตามลำดับ)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และการสร้างสมการพยากรณ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ แสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Martix)

ตัวแปร	Ethic	Carin	Lacod	Rules	Instr	Indep	Jobatt	Jobin	Jobex	Jobexs	Jobexo	Comm
การรับรู้บรรยากาศจริยธรรม (Ethic)	-											
ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Carin)	.82*	-										
กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Lacod)	.76*	.55*	-									
กฎระเบียบข้อบังคับ (Rules)	.78*	.50*	.62*	-								
การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instr)	.83*	.54*	.46*	.59*	-							
หลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Indep)	.76*	.49*	.55*	.52*	.58*	-						
เจตคติต่องาน (Jobatt)	.68*	.57*	.43*	.49*	.59*	.57*	-					
ปัจจัยรางวัลภายใน (Jobin)	.63*	.49*	.45*	.46*	.53*	.57*	.88*	-				
ปัจจัยรางวัลภายนอก (Jobex)	.64*	.56*	.38*	.45*	.56*	.51*	.97*	.73*	-			
ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม (Jobexs)	.63*	.51*	.39*	.47*	.54*	.57*	.91*	.78*	.90*	-		
ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ (Jobexo)	.58*	.53*	.34*	.39*	.52*	.42*	.90*	.63*	.96*	.74*	-	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Comm)	.55*	.51*	.37*	.42*	.45*	.37*	.70*	.61*	.68*	.59*	.66*	-

\* p < .05



จากตารางที่ 24 พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล (Ethic) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ (Comm) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .55$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล พบว่า มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Carin) มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การ (Instr) มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Lacod) และ มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Indep) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .51, .45, .42, .37$  และ  $.37$  ตามลำดับ)

เจตคติต่องาน (Jobatt) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .70$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยรางวัลภายนอก (Jobex) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .68$ ) ส่วนปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ (Jobexo) ปัจจัยรางวัลภายใน (Jobin) และปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม (Jobexs) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .66, .61$  และ  $.59$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์โดยรวมที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise solution)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
เจตคติต่องานโดยรวม	.696	.485	.485	356.347	.000
เจตคติต่องานโดยรวม การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมโดยรวม	.704	.495	.011	7.952	.005

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ขั้นที่ 1 พบว่า เจตคติต่องานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .485 นั่นคือ เจตคติต่องานโดยรวม มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 48.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม เข้าไป พบว่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .495 ( $R^2 = .495$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เจตคติต่องานโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 49.5 โดยความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 ( $R^2$  change = .011)

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์โดยรวมในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p-value
เจตคติต่องานโดยรวม (Jobatt)	.362	.030	.601	12.075	.000
การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมโดยรวม (Ethic)	.220	.078	.140	2.820	.005
(constant; a)	15.131	6.087	2.486		

  

R	= .704	R <sup>2</sup>	= .495	SE <sub>est</sub>	= 6.087
Overall F	= 7.952	p-value	= .005		

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ เจตคติต่องานโดยรวม (Jobatt) (Beta = .601) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม (Ethic) (Beta = .140) แสดงว่า เจตคติต่องานโดยรวม มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = 15.131 + .362 \text{ เจตคติต่องานโดยรวม} + .220 \text{ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม}$$

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = .601 \text{ เจตคติต่องานโดยรวม} + .140 \text{ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม}$$

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise solution)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
ความก้าวหน้าในงาน	.637	.406	.406	258.775	.000
ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน	.690	.477	.071	51.212	.000
ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	.709	.503	.026	19.778	.000
ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน	.721	.520	.018	13.788	.000
ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน ความสำคัญของงาน	.731	.535	.015	11.770	.001

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ขั้นที่ 1 พบว่า ความก้าวหน้าในงาน (Jobop) มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .406 นั่นคือ ความก้าวหน้าในงาน มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 40.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความมีอิสระในงาน (Jobau) เข้าไป พบว่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .477 ( $R^2 = .477$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในงาน และความมีอิสระในงาน มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 47.7 โดยที่ความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.1 ( $R^2 \text{ change} = .071$ )

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความเชื่ออาทรต่อบุคลากร (Carin) เข้าไป พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .503 ( $R^2 = .503$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน และความเชื่ออาทรต่อบุคลากร มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 50.3 โดยที่ความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 ( $R^2 \text{ change} = .026$ )

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ สภาพการทำงาน (Jobow) เข้าไป พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .520 ( $R^2 = .520$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความเชื่ออาทรต่อบุคลากร และสภาพการทำงาน มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 52 โดยที่ความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.8 ( $R^2 \text{ change} = .018$ )

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความสำคัญของงาน (Jobsi) เข้าไป พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .535 ( $R^2 = .535$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความเชื่ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน และความสำคัญของงาน มีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 53.5 โดยที่ความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 ( $R^2 \text{ change} = .015$ )

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และ แสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p-value
ความก้าวหน้าในงาน (Jobop)	1.072	.191	.289	5.611	.000
ความมีอิสระในงาน (Jobau)	.638	.257	.124	2.480	.014
ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Carin)	.883	.200	.186	4.412	.000
สภาพการทำงาน (Jobow)	.645	.187	.163	3.449	.001
ความสำคัญของงาน (Jobsi)	.891	.260	.178	3.431	.001
(constant; a)	9.731	6.117		1.591	
R = .731      R <sup>2</sup> = .535      SE <sub>est</sub> = 11.73					
Overall F = 11.770      p-value = .001					

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงาน (Beta = .289) รองลงมาคือ ความมีอิสระในงาน (Beta = .124) ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Beta = .186) สภาพการทำงาน (Beta = .163) และความสำคัญของงาน (Beta = .178) ตามลำดับ แสดงว่า ความก้าวหน้าในงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือ ความมีอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน และความสำคัญของงาน โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = 9.731 + 1.072 \text{ ความก้าวหน้าในงาน} + .638 \text{ ความมีอิสระในงาน} + .883 \text{ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร} + .645 \text{ สภาพการทำงาน} + .891 \text{ ความสำคัญของงาน}$$

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = .289 \text{ ความก้าวหน้าในงาน} + .124 \text{ ความมีอิสระในงาน} + .186 \text{ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร} + .163 \text{ สภาพการทำงาน} + .178 \text{ ความสำคัญของงาน}$$