

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษากลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และความสามารถร่วมกันพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างประชากร และสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล (ตารางที่ 5)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 6-12)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 13-14)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีม (ตารางที่ 15-18)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึง กำหนดสัญลักษณ์ แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ตัวพยากรณ์	AGE	หมายถึง	อายุ
	EXP	หมายถึง	ประสบการณ์การทำงาน
	GRO	หมายถึง	ขนาดของกลุ่ม
	PHY	หมายถึง	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
	LEA	หมายถึง	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
	RELA	หมายถึง	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์
ตัวเกณฑ์	TEAM	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม

## สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
F	หมายถึง	ค่าสถิติส่วนรวม F (Over all F-test)
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	หมายถึง	ระดับของความมีนัยสำคัญ
SE B	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

การแปลผล ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ประคอง วรรณสุต, 2528)

ค่า	ความสัมพันธ์
+/- .70 - .90	สูง
+/- .30 - .69	ปานกลาง
+/- .00 - .29	ต่ำ

การพิจารณาความหมายของตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้พิจารณา ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ใช้เกณฑ์พิจารณาตัดสินของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้พิจารณาให้คะแนนรวมการทำงานเป็นทีมในรูปของคะแนนร้อยละ (ตั้งหน้า 62) ผู้วิจัยจึงได้นำคะแนนรวมในรูปคะแนนร้อยละดังกล่าว มาเทียบเป็นคะแนนรายชื่อ โดยใช้เกณฑ์คะแนนซึ่งมี 4 ช่วงของแบบสอบถาม ได้ดังนี้ คือ

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลเป็นรายชื่อ

คะแนนเฉลี่ยของข้อความ	การแปลผล
3.20 - 4.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
2.60 - 3.19	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
2.00 - 2.59	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
1.00 - 1.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลเป็นรายด้าน ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยรายชื่อในหน้า 66 มาเทียบเป็นคะแนนดิบในแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากจำนวนข้อในแต่ละด้าน และน้ำหนักคะแนนของแต่ละข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณา ดังแสดงในตารางที่ 3

ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (มีจำนวน 8 ข้อ ข้อละ 2 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
51.20 - 64.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
41.60 - 51.19	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
32.00 - 41.59	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
16.00 - 31.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย (มีจำนวน 8 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
25.60 - 32.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
20.80 - 25.59	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
16.00 - 20.79	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
8.00 - 15.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

ด้านการทำงานร่วมกัน (มีจำนวน 10 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
32.00 - 40.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
26.00 - 31.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
20.00 - 25.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
10.00 - 19.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

ด้านการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน (มีจำนวน 5 ข้อ ข้อละ 2 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
32.00 - 40.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
26.00 - 31.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
20.00 - 25.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
10.00 - 19.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล (มีจำนวน 7 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
22.40 - 28.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
18.20 - 22.39	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
14.00 - 18.19	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
7.00 - 13.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

ด้านการร่วมกันทบทวนการทำงาน (มีจำนวน 6 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
19.20 - 24.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
15.60 - 19.19	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
12.00 - 15.59	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
6.00 - 11.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลโดยรวม (มีจำนวน 44 ข้อ คิดเป็นคะแนน

รวม 228 คะแนน)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
182.40 - 228.00	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดีมาก
148.20 - 182.39	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับดี
114.00 - 148.19	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
57.00 - 113.99	มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับไม่เหมาะสม

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยรายข้อ (ประคอง กรรณสูต, 2528) ดังหน้า 58-59 ซึ่งเทียบเป็นคะแนนดิบได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (มีจำนวน 18 ข้อ)

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
2.34-3.00	42.00 - 54.00	มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมระดับสูง
1.67-2.33	30.00 - 41.99	มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมระดับปานกลาง
1.00-1.66	18.00 - 29.99	มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมระดับต่ำ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (มีจำนวน 30 ข้อ)

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
3.50-4.00	105.00 - 120.00	พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	75.00 - 104.99	พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.00-2.49	30.00 - 74.99	พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ

สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์รายด้าน (มีด้านละ 5 ข้อ)

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
3.00-4.00	15.00 - 20.00	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับสูง
2.00-2.99	10.00 - 14.99	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง
1.00-1.99	5.00 - 9.99	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์โดยรวม (มีจำนวน 25 ข้อ)

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
3.00-4.00	75.00 - 100.00	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับสูง
2.00-2.99	50.00 - 74.99	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง
1.00-1.99	25.00 - 49.99	สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างประชากรและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน  
วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของกลุ่ม

ลักษณะทั่วไป	จำนวน(295 คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
21-25 ปี	66	22.4
26-30 ปี	43	14.6
31-35 ปี	56	19.0
36-40 ปี	56	19.0
40 ปีขึ้นไป	74	25.0
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	104	35.5
6-10 ปี	67	22.7
11-15 ปี	61	20.7
16-20 ปี	26	8.6
20 ปีขึ้นไป	37	12.5
3. วุฒิกการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	180	61.0
ปริญญาโท	115	39.0
4. ตำแหน่งหน้าที่		
อาจารย์ที่มีหน้าที่สอน	198	67.1
อาจารย์ที่มีหน้าที่สอนและบริหาร	97	32.9

## ตารางที่ 5(ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน(295 คน)	ร้อยละ
5. ขนาดของกลุ่ม		
ขนาดใหญ่ (จำนวนอาจารย์ 50 คน ขึ้นไป)	124	42.0
ขนาดกลาง (จำนวนอาจารย์ 30-49 คน)	101	34.2
ขนาดเล็ก (จำนวนอาจารย์ 29 คนลงมา)	70	23.8

จากตาราง แสดงว่า ตัวอย่างประชากร มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 22.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่มีหน้าที่สอนเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.1 และปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มขนาดใหญ่ (มีจำนวนอาจารย์หนาบาล 50 คนขึ้นไป ) คิดเป็นร้อยละ 42

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของอาจารย์  
พยาบาล

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัยคะแนนจริง และระดับของการทำงาน  
เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

การทำงานเป็นทีม	พิสัยคะแนนจริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	16-64	43.62	7.51	ดี
การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย	8-32	23.59	3.92	ดี
การทำงานร่วมกัน	10-40	28.11	5.98	ดี
การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน	10-40	27.52	6.28	ดี
การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล	7-28	17.65	4.36	ปานกลาง
การร่วมกันทบทวนการทำงาน	6-24	14.54	4.11	ปานกลาง
รวม	57-228	155.03	25.91	ดี

จากตาราง จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ด้าน  
การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการทำงานร่วม  
กัน และด้านการสร้าง ความคล่องตัวในการทำงาน อยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านการส่งเสริมการ  
พัฒนาบุคคล และการร่วมกันทบทวนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าค่าเฉลี่ยโดย  
รวมทุกด้านของการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 155.30 อยู่ในระดับดี



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการมี  
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็น  
รายชื่อและโดยรวม

ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การดำเนินงานประจำในความรับผิดชอบ	7.36	1.37	ดีมาก
2. ความเต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	6.12	1.53	ดี
3. การดำเนินงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำในความรับผิดชอบ	5.41	2.37	ดี
4. ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานในความรับผิดชอบของแผนก	5.32	1.63	ดี
5. ความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายและขอบเขตของงานในแผนกอื่น ๆ	5.15	1.40	ปานกลาง
6. การวางแผนงานร่วมกันในแผนก	5.13	1.54	ปานกลาง
7. การมีส่วนร่วมในการวางแผนต่าง ๆ ตามภาระกิจหลัก	4.66	1.88	ปานกลาง
8. การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ	4.47	1.47	ปานกลาง
รวม	43.62	7.51	ดี

จากตาราง เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของอาจารย์พยาบาล เป็นรายชื่อ พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ได้แก่ การดำเนินงานประจำในความรับผิดชอบ ส่วนในระดับดี ได้แก่ ความเต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน การดำเนินงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำในความรับผิดชอบ ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ในความรับผิดชอบของแผนก สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ ความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายและขอบเขตของงานในแผนกอื่น ๆ การวางแผนงานร่วมกันในแผนก การมีส่วนร่วมในการวางแผนต่าง ๆ ตามภาระกิจหลัก การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของงานต่าง ๆ และพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมด้านนี้ มีค่าเฉลี่ย 43.62 จัดอยู่ในระดับดี



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเข้าร่วมประชุมของอาจารย์	3.82	0.50	ดีมาก
2. การได้รับแจ้งข่าวสารจากวิทยาลัย	3.42	0.95	ดีมาก
3. การจัดประชุมอาจารย์ทั้งหมด	3.34	1.04	ดีมาก
4. การติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา	2.93	0.99	ดี
5. จำนวนครั้งในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	2.85	0.70	ดี
6. การได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.68	0.67	ดี
7. ลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน	2.46	0.91	ปานกลาง
8. ระบบการส่งข่าวสารในกลุ่มอาจารย์	2.09	0.76	ปานกลาง
รวม	23.59	3.92	ดี

จากตาราง เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยของอาจารย์พยาบาล เป็นรายชื่อ พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมของอาจารย์ การได้รับแจ้งข่าวสารจากวิทยาลัย การจัดประชุมอาจารย์ทั้งหมด ส่วนในระดับดี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา จำนวนครั้งในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน ระบบการส่งข่าวสารในกลุ่มอาจารย์ และพบว่าการทำงานเป็นทีมโดยรวมด้านนี้มีค่าเฉลี่ย 23.59 จัดอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานร่วมกัน ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

ด้านการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การรับรู้อุปสรรค หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.33	0.74	ดีมาก
2. ความร่วมมือในการทำงาน	3.31	0.97	ดีมาก
3. การให้ความช่วยเหลือเรื่องงานแก่กัน	2.93	0.99	ดี
4. การได้รับการยอมรับความคิดเห็น	2.84	0.86	ดี
5. การแสดงความคิดเห็นหรือพูดถึงปัญหาต่าง ๆ	2.83	0.88	ดี
6. การให้อภัยและโอกาสแก้ไขเมื่อทำงานผิดพลาด	2.72	1.03	ดี
7. การประสานงาน	2.69	0.90	ดี
8. ความรู้สึกมีความสำคัญในการทำงาน	2.66	0.92	ดี
9. การสนับสนุนกันในการทำงาน	2.42	1.08	ปานกลาง
10. การมอบหมายงานตามความรู้และความสามารถ	2.38	1.07	ปานกลาง
รวม	28.11	5.98	ดี

จากตาราง เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานร่วมกันของอาจารย์พยาบาล เป็นรายชื่อ พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ได้แก่ การรับรู้อุปสรรค หน้าที่ และความรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงาน ส่วนในระดับดี ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเรื่องงานแก่กัน การได้รับการยอมรับความคิดเห็น การแสดงความคิดเห็นหรือพูดถึงปัญหาต่าง ๆ การให้อภัยและโอกาสแก้ไขเมื่อทำงานผิดพลาด การประสานงาน ความรู้สึกมีความสำคัญในการทำงาน สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ การสนับสนุนกันในการทำงาน การมอบหมายงาน ตามความรู้และความสามารถ และพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมด้านนี้มีค่าเฉลี่ย 28.11 จัดอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการ  
สร้างความปลอดภัยในการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็น  
รายข้อและโดยรวม

ด้านการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ	6.20	1.80	ดี
2. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับอาจารย์	6.07	1.56	ดี
3. การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก	6.02	2.11	ดี
4. ระบบการบันทึกข้อมูลผลการทำงาน	4.74	1.92	ปานกลาง
5. ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	4.48	1.68	ปานกลาง
รวม	27.52	6.28	ดี

จากตาราง เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความปลอดภัยในการ  
ทำงานของอาจารย์พยาบาล เป็นรายข้อ พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ได้แก่ การ  
ตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับอาจารย์ การตัดสินใจ  
โดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก ส่วนในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบการบันทึกข้อมูล  
ผลการทำงาน ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวม  
ด้านนี้ มีค่าเฉลี่ย 27.52 จัดอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม	2.83	0.77	ดี
2. การกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย	2.75	0.97	ดี
3. การจัดอบรม สัมมนา หรือให้ความรู้เพิ่มเติมกับอาจารย์ ภายในวิทยาลัย	2.71	0.81	ดี
4. การได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคิดและวิธีการทำงาน	2.61	1.22	ดี
5. การพิจารณาบุคคลเพื่อจัดสรรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม	2.28	1.09	ปานกลาง
6. การส่งเสริม เพิ่มพูน ความรู้ทักษะและความสามารถ	2.24	0.87	ปานกลาง
7. การได้รับการส่งเสริมให้เขียน ตำรา เอกสาร ทางวิชาการ บทความ หรือทำวิจัย	2.24	0.83	ปานกลาง
รวม	17.65	4.36	ปานกลาง

จากตาราง เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคคลของอาจารย์พยาบาลเป็นรายชื่อ พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม การกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย การจัดอบรม สัมมนา หรือให้ความรู้เพิ่มเติมกับอาจารย์ภายในวิทยาลัย การได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด และวิธีการทำงาน สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาบุคคลเพื่อจัดสรรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม การส่งเสริม เพิ่มพูน ความรู้ทักษะและความสามารถ การได้รับการส่งเสริมให้เขียนตำรา เอกสาร ทางวิชาการ บทความ หรือทำวิจัย และพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมด้านนี้ มีค่าเฉลี่ย 17.65 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านการ  
ร่วมกันทบทวนการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็นรายข้อและ  
โดยรวม

ด้านการร่วมกันทบทวนการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การตอบสนองของอาจารย์ เมื่อมีการประเมินผลงาน โดยเพื่อนร่วมงาน	2.78	1.06	ดี
2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หรือลักษณะการทำงานของวิทยาลัย	2.44	0.86	ปานกลาง
3. การรายงานผลการทำงานของอาจารย์พยาบาล	2.43	1.06	ปานกลาง
4. การประเมินผลการทำงานในวิทยาลัย	2.32	1.05	ปานกลาง
5. ลักษณะงานที่จะนำมาประเมินผลร่วมกัน	2.29	1.25	ปานกลาง
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานเพื่อนร่วมงาน	2.29	0.97	ปานกลาง
รวม	14.54	4.11	ปานกลาง

จากตาราง เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม ด้านการร่วมกันทบทวนการทำงานของ  
อาจารย์พยาบาล เป็นรายข้อ พบว่า กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ได้แก่ การตอบสนองของ  
อาจารย์ เมื่อมีการประเมินผลงานโดยเพื่อนร่วมงาน สำหรับระดับปานกลาง ได้แก่ การ  
เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หรือลักษณะการทำงานของวิทยาลัย การรายงานผลการทำงานของ  
อาจารย์พยาบาล การประเมินผลการทำงานในวิทยาลัย ลักษณะงานที่จะนำมาประเมินผลร่วม  
กัน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานเพื่อนร่วมงาน และพบว่า การทำงานเป็นทีม  
โดยรวมด้านนี้ มีค่าเฉลี่ย 14.54 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของ  
อาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัยคะแนนจริง และระดับของสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล (n=295) จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	พิสัยคะแนนจริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	18 - 54	39.62	6.15	ปานกลาง
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	30 - 120	80.74	15.69	ปานกลาง
สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์	25 - 100	77.89	11.68	สูง
ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ	5 - 20	16.36	2.47	สูง
ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	5 - 20	15.31	3.11	สูง
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	5 - 20	15.79	2.67	สูง
ด้านความเป็นอิสระจากการควบคุม	5 - 20	15.12	2.92	สูง
ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	5 - 20	15.32	3.05	สูง

จากตาราง จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ ด้านความมั่นใจและ  
ความไว้วางใจ ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความ  
เป็นอิสระจากการควบคุม ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อม  
ทางกายภาพ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>สภาพแวดล้อมทางกายภาพ</b>		
สูง (42.00 - 54.00)	114	38.60
ปานกลาง (30.00 - 41.99)	166	56.30
ต่ำ (18.00 - 29.99)	15	5.10
รวม	295	100.00
<b>พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร</b>		
สูง (105.00 - 120.00)	19	6.40
ปานกลาง ( 75.00 - 104.99)	185	62.70
ต่ำ ( 30.00 - 74.99)	91	30.80
รวม	295	100.00
<b>สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ</b>		
สูง (15.00 - 20.00)	239	81.00
ปานกลาง (10.00 - 14.99)	54	18.30
ต่ำ ( 5.00 - 9.99)	2	0.70
รวม	295	100.00
<b>สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ด้านความเป็นมิตรและความรณรมย์</b>		
สูง (15.00 - 20.00)	196	66.40
ปานกลาง (10.00 - 14.99)	87	29.50
ต่ำ ( 5.00 - 9.99)	12	4.10
รวม	295	100.00

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์</b>		
สูง (15.00 - 20.00)	216	73.20
ปานกลาง (10.00 - 14.99)	76	25.80
ต่ำ ( 5.00 - 9.99)	3	1.00
รวม	295	100.00
<b>สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ด้านความเป็นอิสระจากการควบคุม</b>		
สูง (15.00 - 20.00)	177	60.00
ปานกลาง (10.00 - 14.99)	112	38.00
ต่ำ ( 5.00 - 9.99)	6	2.00
รวม	295	100.00
<b>สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน</b>		
สูง (15.00 - 20.00)	191	64.80
ปานกลาง (10.00 - 14.99)	91	30.80
ต่ำ ( 5.00 - 9.99)	13	4.40
รวม	295	100.00

จากตาราง แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลมีสัมพันธภาพภายในกลุ่ม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงทุก ๆ ด้าน คิดเป็นร้อยละ 81.00, 66.40, 73.20, 60.00 และ 64.80 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.70 และ 56.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	AGE	EXP	GRO	PHY	LEA	RELA	TEAM
อายุ (AGE)	1.00						
ประสบการณ์การทำงาน (EXP)	.86 <sup>*</sup>	1.00					
ขนาดของกลุ่ม (GRO)	.00	.08	1.00				
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY)	.04	.08	.10	1.00			
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (LEA)	.17 <sup>*</sup>	.15	-.02	.50 <sup>*</sup>	1.00		
สัมพันธ์ภายในกลุ่มอาจารย์ (RELA)	.18 <sup>*</sup>	.21 <sup>*</sup>	.06	.33 <sup>*</sup>	.56 <sup>*</sup>	1.00	
การทำงานเป็นทีม (TEAM)	.24 <sup>*</sup>	.27 <sup>*</sup>	.01	.47 <sup>*</sup>	.63 <sup>*</sup>	.68 <sup>*</sup>	1.00

\*  $p < .05$

จากตาราง พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่ากับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ( $r = .24, .27$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ ข้อที่ 2 ส่วนขนาดของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ในขณะที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ( $r = .47$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .63$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ส่วนสัมพันธ์ภายในกลุ่มอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .68$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของกลุ่ม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พบว่า

อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับสูง ( $r = .86$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่อายุกับขนาดของกลุ่ม และประสบการณ์การทำงานกับขนาดของกลุ่ม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ในระดับปานกลาง ( $r = .50, .33$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ มีความสัมพันธ์ต่อกันในระดับปานกลาง ( $r = .56$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับอายุ ( $r = .17, .18$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับประสบการณ์การทำงาน ( $r = .21$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัว เป็นตัวพยากรณ์ และใช้คะแนนการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	B	S.E <sub>B</sub>	Beta	t
อายุ	.0320	.2069	.0114	.155
ประสบการณ์การทำงาน	.4415	.2385	.1362	1.852 <sup>*</sup>
ขนาดของกลุ่ม	.0515	.0457	.0493	-1.295
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.7854	.1843	.1866	4.261 <sup>*</sup>
สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์	1.8702	.5544	.2106	3.374 <sup>*</sup>
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร	.4323	.0851	.2618	5.080 <sup>*</sup>
R = .7797		R <sup>2</sup> = .5998		F = 44.061

\*  $p < .05$

จากตารางแสดงว่า เมื่อนำตัวพยากรณ์ทั้งหมดจำนวน 6 ตัว มาพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้ โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 59.98 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และทดสอบความมีนัยสำคัญ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้วิธี Stepwise Solution

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F
RELA (สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์)	.6817	.4647	.4647	254.316 <sup>*</sup>
RELA, LEA (สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์, พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหาร)	.7436	.5530	.0883	180.550 <sup>*</sup>
RELA, LEA, PHY (สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์, พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหาร, สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ)	.7600	.5776	.0246	132.659 <sup>*</sup>
RELA, LEA, PHY, EXP (สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์, พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหาร, สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ, ประสบการณ์การทำงาน)	.7699	.5927	.0151	105.517 <sup>*</sup>

<sup>\*</sup> P < .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ (RELA) สามารถอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .4647 แสดงว่า สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 46.47

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (LEA) เข้าไป สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5530 ( $R^2 = .5530$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 55.30 โดยที่พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.83 ( $R^2 \text{ change} = .0883$ )

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY) เข้าไปอีก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5776 ( $R^2 = .5776$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 57.76 โดยที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สามารถอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.46 ( $R^2 \text{ change} = .0246$ )

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ประสบการณ์การทำงาน (EXP) เข้าไปอีก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .5927 ( $R^2 = .5927$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสบการณ์การทำงาน สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 59.27 โดยที่ ประสบการณ์การทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.51 ( $R^2 \text{ change} = .0151$ )

ตารางที่ 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B และแสดงสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

ตัวพยากรณ์	Beta	B	S.E <sub>B</sub>	t
สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ (RELA)	.4434	.9834	.1018	9.657*
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (LEA)	.2704	.4466	.0815	5.480*
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY)	.1818	.7652	.1822	4.200*
ประสบการณ์การทำงาน (EXP)	.1258	.4077	.1243	3.279*

  

R = .7699	S.E. .... = 16.6463
R <sup>2</sup> = .5927	Constant = 7.8998
	Over all F = 105.5174

\* p < .05

จากตาราง พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .7699 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ได้ดีกว่าใช้ตัวพยากรณ์ตัวเดียว โดยสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ (RELA) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (LEA) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PHY) และประสบการณ์การทำงาน (EXP) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7



จากความสัมพันธ์ของตัวร่วมพยากรณ์ทั้งหมด สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์  
ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 7.8998 + .9834 \text{ RELA} + .4466 \text{ LEA} + .7652 \text{ PHY} + .4077 \text{ EXP}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .4434 \text{ RELA} + .2704 \text{ LEA} + .1818 \text{ PHY} + .1258 \text{ EXP}$$

ดังนั้น สมการพยากรณ์การทำงานเป็นที่มของอาจารย์พยาบาล ในรูปคะแนนมาตรฐาน  
เขียนได้ดังนี้

$$Z = .4434 \text{ RELA} + .2704 \text{ LEA} + .1818 \text{ PHY} + .1258 \text{ EXP}$$



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย