

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุงาน หน่วยงาน และระดับการบังคับบัญชา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t test)
F	แทน	ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Fisher's F ratio)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ได้แก่ อายุ, ระดับตำแหน่ง, อายุงาน, หน่วยงาน และระดับการบังคับบัญชา โดยวิธี ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ โดยจำแนกตาม อายุ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t test) และ ระดับตำแหน่ง, อายุงาน, หน่วยงาน และระดับการบังคับบัญชา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยทดสอบความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากร ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	17	7.5
ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	209	92.5
รวม	226	100
2. ระดับตำแหน่ง		
C 3	0	0
C 4	0	0
C 5	41	18.1
C 6	152	67.3
C 7	29	12.8
C 8	4	1.8
C 9	0	0
รวม	226	100
3. อายุงาน		
1 – 5 ปี	0	0
6 – 10 ปี	0	0
11 – 15 ปี	87	38.5
16 – 20 ปี	67	29.6
21 ปีขึ้นไป	72	31.9
รวม	226	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. หน่วยงาน		
สตรี - นรีเวชกรรม	14	6.2
ศัลยกรรม	59	26.1
อายุรกรรม	34	15
กุมารเวชกรรม	20	8.8
หน่วยงานพิเศษ	99	43.8
รวม	226	100
5. ระดับการบังคับบัญชา		
พยาบาลปฏิบัติการ	201	88.9
หัวหน้าพยาบาล	10	4.4
ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล	9	4
หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน	6	2.7
รวม	226	100

จากตารางที่ 1 พบว่า

อายุ พบว่า ร้อยละ 7.5 อายุไม่เกิน 30 ปี และ ร้อยละ 92.5 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

ระดับตำแหน่ง พบว่า ร้อยละ 18.1 มีระดับตำแหน่ง C 5 ร้อยละ 67.3 มีระดับตำแหน่ง C 6 ร้อยละ 12.8 มีระดับตำแหน่ง C 7 และ ร้อยละ 1.8 มีระดับตำแหน่ง C 8

อายุงาน พบว่า ร้อยละ 38.5 มีอายุงาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 29.6 มีอายุงาน 16 – 20 ปี และ ร้อยละ 31.9 มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป

หน่วยงาน พบว่า ร้อยละ 6.2 อยู่ในหน่วยงาน สตรี – นรีเวชกรรม ร้อยละ 26.1 อยู่ในหน่วยงาน ศัลยกรรม ร้อยละ 15 อยู่ในหน่วยงาน อายุรกรรม ร้อยละ 8.8 อยู่ในหน่วยงาน กุมารเวชกรรม และ ร้อยละ 43.8 อยู่ในหน่วยงาน หน่วยงานพิเศษ

ระดับการบังคับบัญชา พบว่า ร้อยละ 88.9 อยู่ในระดับพยาบาลปฏิบัติการ ร้อยละ 4.4 อยู่ในระดับหัวหน้าพยาบาล ร้อยละ 4 อยู่ในระดับผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และ ร้อยละ 2.7 อยู่ในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการ	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
1	ให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี สุภาพ รวดเร็ว ถูกต้องแม้ผู้ใช้บริการ ไม่ถามถึงหรือ ทราบมาก่อน สร้างความประทับใจให้กับ ผู้ใช้บริการ	2.54	.534	ปานกลาง
2	ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้รับบริการอย่าง รวดเร็วต่อเนื่อง	2.17	.444	น้อย
3	สังเกตเห็นผลประ โยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการใน ระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการ ให้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการ ได้ประโยชน์สูงสุด	1.83	.473	น้อย
	รวม	2.18	.323	น้อย

จากตารางที่ 2 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี สุภาพ รวดเร็ว ถูกต้องแม้ผู้ใช้บริการ ไม่ถามถึงหรือทราบมาก่อน สร้างความประทับใจให้กับผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.54$) รองลงมา คือ การประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้รับบริการอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.17$) ส่วนการสังเกตเห็นผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการในระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการ ได้ประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.83$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม
ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
4	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตาม หลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย	1.39	.507	น้อยที่สุด
5	มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็น พยาบาล อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลัก ของตนและหน่วยงานบรรลุผล	2.23	.445	น้อย
6	ซื่อตรงความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์ของชาติ แม้ ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	2.49	.510	น้อย
	รวม	2.03	.256	น้อย

จากตารางที่ 3 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.03$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า การซื่อตรงความถูกต้อง รักษาผลประโยชน์ของชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความ
มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมา
คือ การมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นพยาบาล อุทิศร่างกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจ
หลักของตน และหน่วยงานบรรลุผล ($\bar{X} = 2.23$) ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
ถูกต้อง ตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.39$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
7	มีความมานะอดทน ขยัน ละเอียดรอบคอบ ตรงต่อ เวลาและผลงานมีคุณภาพ	2.21	.410	น้อย
8	กำหนดมาตรฐาน เป้าหมายในการทำงาน ตลอดจน ปรับปรุงรูปแบบ วิธีการให้บริการ เพื่อให้งานมี คุณภาพ	2.38	.485	น้อย
9	บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้	2.77	.425	ปานกลาง
	รวม	2.45	.271	น้อย

จากตารางที่ 4 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด ต่อภารกิจของหน่วยงาน ตามที่วางแผนไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.77$) รองลงมา คือ การกำหนดมาตรฐาน เป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบ วิธีการให้บริการ เพื่อให้งานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 2.38$) ส่วนการมีความมานะอดทน ขยัน ละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา และผลงานมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.21$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือ
 แรงร่วมใจ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
10	รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการ ดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.13	.673	น้อย
11	ประมวลความคิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการ ตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาใน หน่วยงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	2.52	.501	ปานกลาง
12	ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม รวมทั้งกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์	3.12	.451	ปานกลาง
	รวม	2.59	.160	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ
 ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) เมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม รวมทั้งกล่าวถึง
 เพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมา คือ การประมวลความ
 คิดเห็นต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานและทำงาน
 ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 2.52$) ส่วนการรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานใน
 กลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.13$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสม
 ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		ระดับความรู้ ความสามารถ	
	\bar{X}	SD		
13	สั่งสมความรู้และวิทยาการใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยน กับผู้มีความรู้หรือองค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ และ ได้เห็นผลประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในอนาคต	2.72	.498	ปานกลาง
14	มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลาย ด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม	2.25	.433	น้อย
15	สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความ เชี่ยวชาญในองค์กร	2.77	.450	ปานกลาง
	รวม	2.57	.351	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสมความ
 เชี่ยวชาญของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 2.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความ
 เชี่ยวชาญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.77$) รองลงมา คือ การสั่งสมความรู้และวิทยาการ
 ใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนกับผู้มีความรู้หรือองค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ และได้เห็นผลประโยชน์
 ความสำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบใน
 อนาคต ($\bar{X} = 2.72$) ส่วนการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับงานหลายด้าน และสามารถ
 นำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.25$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการ
ดำเนินงานเชิงรุก ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินงานเชิงรุก	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
16	สังเกตเห็นและแก้ไขปัญหาในการให้บริการเมื่อเกิด ปัญหาเฉพาะหน้าในเวลาวิกฤติได้อย่างทันท่วงที	2.82	.383	ปานกลาง
17	คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ที่สร้างสรรค์ใน การแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	2.93	.561	ปานกลาง
18	สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นใน หน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความ คิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้าง โอกาสในระยะยาว	2.84	.371	ปานกลาง
รวม		2.86	.204	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินงานเชิงรุก
ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการใหม่ที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่
อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.93$) รองลงมา คือ การสร้างบรรยากาศของการ
คิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการทำงาน
เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว ($\bar{X} = 2.84$) ส่วนการสังเกตเห็นและแก้ไขปัญหาในการให้
บริการเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าในเวลาวิกฤติได้อย่างทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
19	ชวนขยายหาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนจัด ชวนผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ เข้ารับการ อบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการกิจที่ตนรับผิดชอบอยู่	2.67	.472	ปานกลาง
20	ให้การสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูล คำแนะนำหรือ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในฐานะผู้มี ประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	2.77	.422	ปานกลาง
21	ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์และ ส่งเสริมแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน กลุ่มการพยาบาลและ โรงพยาบาลได้ อย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงความสำคัญของ คนในการพัฒนาองค์กร	2.56	.541	ปานกลาง
รวม		2.66	.282	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้การสนับสนุนทรัพยากร ข้อมูล คำแนะนำหรือการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในฐานะผู้มีประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.77$) รองลงมา คือ การชวนขยายหาโอกาสพัฒนาตนเองและสนับสนุนจัดชวนผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้เข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการกิจที่ตนรับผิดชอบอยู่ ($\bar{X} = 2.67$) ส่วนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อรณรงค์และส่งเสริมแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน กลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาลได้อย่างเป็นระบบ โดยตระหนักถึงความสำคัญของคนในการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.56$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการคิดวิเคราะห์	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
22	วางแผนงานได้โดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน	2.23	.866	น้อย
23	ระบุประเด็นปัญหาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระบบการทำงาน	2.67	.480	ปานกลาง
24	ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง	2.52	.501	ปานกลาง
	รวม	2.47	.545	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การระบุประเด็นปัญหาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.67$) รองลงมา คือ การใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆในการตอบคำถามหรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง ($\bar{X} = 2.52$) ส่วนการวางแผนงานได้โดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.23$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมองภาพองค์รวม ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมองภาพองค์รวม	N = 226		ระดับความรู้ ความสามารถ
		\bar{X}	SD	
25	ใช้ความรู้ หลักการพื้นฐานด้านการพยาบาลในการ ระบุปัญหา การแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จไปได้ด้วยดี	2.23	.854	น้อย
26	ใช้กรอบแนวคิด วิธีการพิจารณาแบบมองภาพองค์ รวม ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา ต่างๆ ตลอดจนสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยง่าย	2.68	.469	ปานกลาง
27	สังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีและองค์ ความรู้ต่างๆทางการพยาบาลให้เป็นคำอธิบายที่ สามารถเข้าใจได้ง่าย เป็นประโยชน์	2.96	.196	ปานกลาง
	รวม	2.62	.443	ปานกลาง
	รวมทั้งหมด	2.49	.147	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการมองภาพองค์รวม ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ต่างๆทางการพยาบาลให้เป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้ง่าย เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.96$) รองลงมา คือ การใช้กรอบแนวคิด วิธีการพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย ($\bar{X} = 2.68$) ส่วนการใช้ความรู้ หลักการพื้นฐานด้านการพยาบาลในการระบุปัญหา การแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.23$) และพบว่าความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	N = 226		ระดับความก้าวหน้า
		\bar{X}	SD	
28	การปฏิบัติการพยาบาลในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ ท่านได้ศึกษาหาความรู้ในขั้นสูงต่อไปได้	2.76	.43	ปานกลาง
29	งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า	2.89	.37	ปานกลาง
30	นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความ ยุติธรรม	2.55	.51	ปานกลาง
31	ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของท่านและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานต่อไป	2.87	.42	ปานกลาง
32	ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและตำแหน่งตามผล การปฏิบัติงาน	2.89	.42	ปานกลาง
33	การปฏิบัติการพยาบาลทำให้สามารถก้าวหน้า ต่อไปทั้งในสายงานเดิมและการเปลี่ยนสายงานอื่น	2.65	.54	ปานกลาง
	รวม	2.77	.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า และ การได้รับการปรับเงินเดือนและตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.89$) และ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปรับรู้ผลการปฏิบัติงานของท่านและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป ($\bar{X} = 2.87$) ส่วนนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.55$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	N = 226		ระดับความมั่นคง
		\bar{X}	SD	
34	ท่านมีเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและภาระ รับผิดชอบของท่านต่อครอบครัว	2.29	.49	น้อย
35	สวัสดิการในเรื่องเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานมีเพียงพอ	2.42	.54	น้อย
36	สวัสดิการด้านที่พักมีเพียงพอ	3.10	.35	ปานกลาง
37	หน่วยงานให้หลักประกันในการทำงานและให้ ความคุ้มครองเป็นอย่างดี	2.09	.29	น้อย
38	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ถูกออกจาก ราชการได้โดยง่าย	2.80	.40	ปานกลาง
39	งานของท่านต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและ ทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติหน้าที่	3.47	.81	ปานกลาง
40	การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานหรือองค์กรทำให้ ท่านรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.78	.42	ปานกลาง
	รวม	2.71	.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานของท่านต้องไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านที่พักมีเพียงพอ ($\bar{X} = 3.10$) และ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ถูกออกจากราชการได้โดยง่าย ($\bar{X} = 2.80$) ส่วนหน่วยงานให้หลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.09$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี
จ.ชลบุรี

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ด้านการบริหารจัดการ

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ	N = 226		ระดับการบริหาร จัดการ
		\bar{X}	SD	
41	ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด และ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	2.60	.49	ปานกลาง
42	ใช้หลักการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเสมอภาคของ บุคคล ยึดความเป็นประชาธิปไตย	2.54	.56	ปานกลาง
43	มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานเพื่อสร้างงานที่ดี ตอบสนองความต้องการของสังคมได้	1.85	.74	น้อย
44	บริหารงานโดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเสมอ	2.61	.49	ปานกลาง
45	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ตลอดจนสามารถรักษาความลับในงานที่ ปฏิบัติได้	1.68	.56	น้อย
46	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้อย่าง เปิดเผย หมั่นค้นหา ศึกษาแนวปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ	1.27	.52	น้อยที่สุด
47	มีการคิดค้น หาแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	2.05	.22	น้อย
	รวม	2.08	.41	น้อย

จากตารางที่ 13 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ของ
พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า การบริหารงานโดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 2.61$) รองลงมา คือ ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

($\bar{X} = 2.60$) และใช้หลักการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคของบุคคล ยึดความเป็นประชาธิปไตย ($\bar{X} = 2.54$) ส่วนการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้อย่างเปิดเผย หมั่นค้นหา ศึกษา แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.27$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ด้านผลการปฏิบัติงาน

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน	N = 226		ระดับผลการ ปฏิบัติงาน
		\bar{X}	SD	
48	มีการทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดของ การทำงานให้ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง	2.05	.23	น้อย
49	ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะ เป็นไปได้ของงานแต่ละงานอย่างถี่ถ้วน	2.52	.50	ปานกลาง
50	สามารถให้คำปรึกษา แนะนำต้องที่ถูกต้องและ สมบูรณ์กับผู้อื่นได้	2.53	.50	ปานกลาง
51	รักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยในการทำงาน	2.79	.43	ปานกลาง
52	ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกผู้มาใช้บริการ	2.21	.74	น้อย
53	การทำงานสามารถเชื่อถือได้ ผลงานที่ได้เป็นไป ตามมาตรฐาน รวดเร็ว สำเร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนด	2.39	.50	น้อย
54	การปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นการปฏิบัติงานแบบ มาตรฐานได้	2.78	.42	ปานกลาง
	รวม	2.47	.25	น้อย

จากตารางที่ 14 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 2.79$) รองลงมา คือการปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นการปฏิบัติงานแบบมาตรฐานได้ ($\bar{X} = 2.78$)
และ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำต้องที่ถูกต้องและสมบูรณ์กับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนมีการทำ
ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดของการทำงานให้ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.05$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ด้านภาวะผู้นำ

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ	N = 226		ระดับภาวะผู้นำ
		\bar{X}	SD	
55	แจ้งข่าวสารและอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ ให้ บุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบทราบอยู่ เสมอ	2.96	.19	ปานกลาง
56	กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจนในการบริหาร บุคลากร ระบบการมอบหมายงานบนพื้นฐานของ ปริมาณงาน เวลา ทรัพยากรที่มีอยู่และ ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างสถานะที่จะทำ ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	2.52	.50	ปานกลาง
57	สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน ได้	2.96	.21	ปานกลาง
58	สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการ ทำงานอย่างเต็มที่	2.50	.50	น้อย
59	ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและ ความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน	2.27	.45	น้อย
60	สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาใน การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพื่อสนอง นโยบายและบรรลุมารกิจของภาครัฐ	2.79	.41	ปานกลาง
61	เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผลักดันให้ การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและ ประสบความสำเร็จ ได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีการ ดำเนินการที่เหมาะสม	2.79	.43	ปานกลาง
	รวม	2.69	.14	ปานกลาง
	รวมทั้งหมด	2.41	.18	น้อย

จากตารางที่ 15 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแจ้งข่าวสารและอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจ ให้นุคลากรของหน่วยงานในความรับผิดชอบทราบอยู่เสมอ และการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.96$) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายและบรรลุมารกิจของภาครัฐ และ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.79$) ส่วนช่วยเหลือและให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.27$) และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์

สมมุติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 = พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุ

	น้อยกว่า 30 ปี		30 ปี ขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>n</i> = 17		<i>n</i> = 209			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	2.10	0.42	2.08	0.41	.167	.868
2 ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน	2.45	0.22	2.46	0.25	-.235	.814
3 ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	2.61	0.19	2.69	0.13	-2.154*	.032
รวม	2.38	0.14	2.41	.186	-.542	.588

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี ระหว่างพยาบาลที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 30 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านภาวะผู้นำ ที่พยาบาลอายุ 30 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่าพยาบาลอายุน้อยกว่า 30 ปี

สมมุติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

H_0 = พยาบาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พยาบาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	C 5		C 6		C 7		C 8	
	$n = 41$		$n = 152$		$n = 29$		$n = 4$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1 ประสิทธิภาพด้านการ บริหารจัดการ	2.55	0.178	1.96	0.370	2.05	0.422	2.07	0.340
2 ประสิทธิภาพด้านผล การปฏิบัติงาน	2.16	0.114	2.54	0.196	2.48	0.355	2.50	0.142
3 ประสิทธิภาพด้าน ภาวะผู้นำ	2.57	0.022	2.72	0.122	2.65	0.214	2.60	0.337
รวม	2.43	0.082	2.41	0.193	2.40	0.228	2.39	0.214

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาล
ชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวม พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่ง C 5, C 6, C 7 และ C 8
มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 2.43 , 2.41 , 2.40 และ 2.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ประสิทธิภาพด้านการบริหาร จัดการ	ระหว่างกลุ่ม	11.28	3	3.76	30.514*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.37	222	.123		
	รวม	38.66	225			
2. ประสิทธิภาพด้านผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.60	3	1.535	34.271*	.000
	ภายในกลุ่ม	9.94	222	.045		
	รวม	14.55	225			
3. ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.76	3	.254	14.477*	.000
	ภายในกลุ่ม	3.90	222	.018		
	รวม	4.66	225			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.022	3	.007	.218	.884
	ภายในกลุ่ม	7.53	222	.034		
	รวม	7.56	225			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปร	\bar{X}	C 5	C 6	C 7	C 8
		2.55	1.96	2.05	2.07
C 5	2.55	-	.59*	.50*	.48*
C 6	1.96	-	-	-.09	-.11
C 7	2.05	-	-	-	-.02
C 8	2.07	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6, C 7 และ C 8

ตารางที่ 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปร	\bar{X}	C 5	C 6	C 7	C 8
		2.16	2.54	2.48	2.50
C 5	2.16	-	-.38*	-.32*	-.34*
C 6	2.54	-	-	.06	.04
C 7	2.48	-	-	-	-.02
C 8	2.50	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6, C 7 และ C 8 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5

ตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปร	\bar{X}	C 5	C 6	C 7	C 8
		2.57	2.72	2.65	2.60
C 5	2.57	-	-.15*	-.08*	-.03
C 6	2.72	-	-	.07*	.12
C 7	2.65	-	-	-	.05
C 8	2.60	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6 และ C 7 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 5 ส่วนพยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 6 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่า พยาบาลที่อยู่ในระดับตำแหน่ง C 7

สมมุติฐานที่ 3 พยาบาลที่มีอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 = พยาบาลที่มีอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พยาบาลที่มีอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11 – 15 ปี		16 – 20 ปี		21 ปี ขึ้นไป	
	$n = 87$		$n = 67$		$n = 72$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1 ประสิทธิภาพด้านการ บริหารจัดการ	2.13	0.444	1.87	0.430	2.21	0.266
2 ประสิทธิภาพด้านผลการ ปฏิบัติงาน	2.37	0.285	2.52	0.226	2.53	0.202
3 ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	2.60	0.070	2.67	0.144	2.79	0.139
รวม	2.37	0.189	2.35	0.158	2.51	0.154

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาล
ชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน โดยรวม พยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี , 16 – 20 ปี และ 21
ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 2.37, 2.35 และ 2.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ประสิทธิภาพด้านการบริหาร จัดการ	ระหว่างกลุ่ม	4.337	2	2.16	14.087*	.000
	ภายในกลุ่ม	34.327	223	154		
	รวม	38.664	225			
2. ประสิทธิภาพด้านผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.238	2	.619	10.369*	.000
	ภายในกลุ่ม	13.313	223	.060		
	รวม	14.551	225			
3. ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.480	2	.740	51.79*	.000
	ภายในกลุ่ม	3.186	223	.014		
	รวม	4.666	225			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.119	2	.560	19.375*	.000
	ภายในกลุ่ม	6.442	223	.029		
	รวม	7.561	225			

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามอายุงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	\bar{X}	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		2.13	1.87	2.21
11 – 15 ปี	2.13	-	.26*	-.08
16 – 20 ปี	1.87	-	-	-.34*
21 ปี ขึ้นไป	2.21	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	\bar{X}	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		2.37	2.52	2.53
11 – 15 ปี	2.37	-	-.15*	-.16*
16 – 20 ปี	2.52	-	-	-.01
21 ปี ขึ้นไป	2.53	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี

ตารางที่ 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	\bar{X}	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		2.60	2.67	2.79
11 – 15 ปี	2.60	-	-.07*	-.19*
16 – 20 ปี	2.67	-	-	-.12*
21 ปี ขึ้นไป	2.79	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี

ตารางที่ 27 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	\bar{X}	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		2.37	2.35	2.51
11 – 15 ปี	2.37	-	.02	-.14*
16 – 20 ปี	2.35	-	-	-.16*
21 ปี ขึ้นไป	2.51	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม มากกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี และพยาบาลที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี

สมมุติฐานที่ 4 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0 =$ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 =$ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สุติ - นรีเวชกรรม		ศัลยกรรม		อายุรกรรม	
	$n = 87$		$n = 67$		$n = 72$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	2.16	0.411	2.11	0.424	2.13	0.391
2 ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน	2.48	0.255	2.43	0.256	2.41	0.288
3 ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	2.59	0.192	2.69	0.129	2.68	0.162
รวม	2.41	0.123	2.41	0.190	2.41	0.210

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กุมารเวชกรรม		หน่วยงานพิเศษ	
	$n = 87$		$n = 67$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	2.02	0.430	2.05	0.417
2 ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน	2.48	0.238	2.49	0.243
3 ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	2.69	0.106	2.68	0.142
รวม	2.40	0.168	2.41	0.182

จากตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาล ชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงานโดยรวม พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน สูติ – นรีเวชกรรม , ศัลยกรรม , อายุรกรรม , กุมารเวชกรรม และ หน่วยงานพิเศษ มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 2.41 , 2.41 , 2.41 , 2.40 และ 2.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.390	4	.097	.563	.690
	ภายในกลุ่ม	38.275	221	.173		
	รวม	38.664	225			
2. ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.254	4	.064	.982	.418
	ภายในกลุ่ม	14.297	221	.065		
	รวม	14.551	225			
3. ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.136	4	.034	1.665	.159
	ภายในกลุ่ม	4.530	221	.020		
	รวม	4.666	225			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.004	4	.001	.028	.998
	ภายในกลุ่ม	7.557	221	.034		
	รวม	7.561	225			

จากตารางที่ 29 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามหน่วยงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 5 พยาบาลที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 = พยาบาลที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พยาบาลที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับการบังคับบัญชา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พยาบาลปฏิบัติกร		หัวหน้าพยาบาล		ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล		หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน	
	$n = 201$		$n = 10$		$n = 9$		$n = 6$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	2.07	0.412	2.18	0.441	2.12	0.448	2.11	0.490
2 ประสิทธิภาพด้านผลการทำงาน	2.46	0.251	2.50	0.310	2.41	0.271	2.52	0.295
3 ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	2.69	0.129	2.64	0.168	2.61	0.225	2.59	0.318
รวม	2.41	0.182	2.44	0.166	2.38	0.170	2.41	0.281

จากตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับการบังคับบัญชา โดยรวม พยาบาลในระดับปฏิบัติการ หัวหน้าพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 2.41, 2.44, 2.38 และ 2.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับการบังคับบัญชา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	.138	3	.046	.265	.851
	ภายในกลุ่ม	38.526	222	.174		
	รวม	38.664	225			
2. ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.057	3	.019	.289	.833
	ภายในกลุ่ม	14.494	222	.065		
	รวม	14.551	225			
3. ประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.118	3	.039	1.920	.127
	ภายในกลุ่ม	4.548	222	.020		
	รวม	4.666	225			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.015	3	.005	.151	.929
	ภายในกลุ่ม	7.546	222	.034		
	รวม	7.561	225			

จากตารางที่ 31 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จำแนกตามระดับการบังคับบัญชา ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

สมมุติฐานที่ 6 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_0 = ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ชลบุรี จ.ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_1 = ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 32 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>
1	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ	-.498*	.000
2	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน	.330*	.000
3	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ	-.211*	.001

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำ แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล
ชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_0 = ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.
ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_1 = ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.
ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>
1	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร จัดการ	.251*	.000
2	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการ ปฏิบัติงาน	-.366*	.000
3	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ	.091	.173

* $p < .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล
ชลบุรี จ.ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_0 = ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.
ชลบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H_1 = ความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลบุรี จ.
ชลบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 34 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	<i>r</i>	<i>p</i>
1	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร จัดการ	.128	.055
2	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการ ปฏิบัติงาน	.128	.055
3	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ	-.111	.097

จากตารางที่ 34 พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำของพยาบาล
โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ