



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์และผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล

โดยกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

AGE	แทน อายุ
STA1	แทน สถานภาพสมรสโสด
STA2	แทน สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน
EDU	แทน ระดับการศึกษา
DUR	แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน
PLA	แทน สถานที่ปฏิบัติงาน
INC1	แทน รายได้เหลือให้เก็บออม
INC2	แทน รายได้เพียงพอ
INC3	แทน รายได้ไม่เพียงพอ
ATT	แทน เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล
ADM	แทน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย
QWL	แทน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และรายได้

ตัวแปร	ระดับของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	21 – 28 ปี	120	32.00
	29 – 36 ปี	111	29.60
	37 – 44 ปี	80	21.33
	45 – 58 ปี	64	17.07
	รวม	375	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	243	64.80
	แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	116	30.93
	แต่งงานและแยกกันอยู่	16	4.27
	รวม	375	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	349	93.07
	ปริญญาโท	26	6.93
	รวม	375	100.00
ระยะเวลาในการทำงาน	1 – 5 ปี	124	33.07
	6 – 10 ปี	74	19.73
	11 – 15 ปี	65	17.33
	16 – 20 ปี	55	14.67
	21 ปีขึ้นไป	57	15.20
	รวม	375	100.00
สถานที่ปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่ให้การพยาบาลทั่วไป	124	33.07
	หน่วยงานที่ให้การพยาบาลเฉพาะทาง	251	66.93
	รวม	375	100.00
รายได้	เหลือให้เก็บออม	121	32.27
	เพียงพอ	216	54.60
	ไม่เพียงพอ	38	10.13
	รวม	375	100.00

จากตารางแสดงว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวน 375 คน พยาบาลวิชาชีพจำนวน 375 คน มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 28 ปีมากที่สุด ร้อยละ 32.00 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 29 – 36 ปี , 37 – 44 ปี ร้อยละ 29.60 และ 21.33 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 64.80 รองลงมา แต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 30.93 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 93.07 ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 33.07 รองลงมาอยู่ในช่วง 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ร้อยละ 19.73 และ 17.33 ตามลำดับ สถานที่ปฏิบัติงานให้การพยาบาลเฉพาะทาง ร้อยละ 66.93 และให้การพยาบาลโดยทั่วไป ร้อยละ 33.07 ส่วนรายได้ ร้อยละ 54.60 มีรายได้เพียงพอ รองลงมาเหลือให้เก็บออม และไม่เพียงพอ ร้อยละ 32.27 และ 10.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

ระดับเจตคติ	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
109 ถึง 162	เจตคติทางบวกมาก	3	0.80
55 ถึง 108	เจตคติทางบวกปานกลาง	96	25.60
0 ถึง 54	เจตคติทางบวกน้อย	219	58.40
0 ถึง (-54)	เจตคติทางลบน้อย	56	14.93
(-55) ถึง (-108)	เจตคติทางลบปานกลาง	1	0.27
(-109) ถึง (-162)	เจตคติทางลบมาก	0	0.00
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติต่อวิชาชีพทางการพยาบาลทางบวกน้อยมีจำนวนร้อยละ 58.4 รองลงมามีเจตคติทางบวกปานกลาง ร้อยละ 25.6 และเจตคติทางลบน้อย ร้อยละ 14.9 และไม่มีผู้ที่มีเจตคติทางลบมาก

ตารางที่ 6 แสดงร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายชื่อ (n = 375)

ข้อความ	ร้อยละของการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย					X	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. มีโอกาสเสนอแนะการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ส่วนการตัดสินใจอยู่ที่หัวหน้าหอผู้ป่วย *	2.1	6.4	29.6	38.7	23.2	2.26	.96
2. เป้าหมายการทำงานเกิดขึ้นหลังจากได้อภิปรายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน	24.5	42.9	23.7	7.2	1.6	3.82	.94
3. มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นในการวางแผนดำเนินงานประจำปีของหอผู้ป่วย	16.3	36.3	32.0	10.4	5.1	3.48	1.04
4. มีส่วนร่วมในการพิจารณาประเภทและจำนวนผู้ป่วยที่รับไว้รักษา	9.6	22.1	22.9	20.8	24.5	2.71	1.31
5. มีโอกาสทบทวนกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ในหอผู้ป่วย	10.4	27.7	36.8	18.9	6.1	3.17	1.05
6. มีโอกาสเสนอแนะในการวินิจฉัยสั่งการในหอผู้ป่วย ส่วนการตัดสินใจอยู่ที่หัวหน้า*	3.2	12.5	33.3	36.5	14.4	2.54	.99
7. ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในทุกปัญหาที่เกี่ยวข้อง	17.3	34.7	31.7	13.1	3.2	3.50	1.03
8. มีส่วนร่วม/โอกาสในการนำนโยบายคุณภาพมาใช้ในหอผู้ป่วย	23.1	42.1	28.5	5.6	0.5	3.82	.87

ตารางที่ 6 แสดงร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

ข้อความ	ร้อยละของการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย					\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
9. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้าเป็นที่ปรึกษาให้ท่านได้ ทุกเรื่อง	28.0	34.4	22.9	9.3	5.3	3.70	1.13
10. เมื่อเกิดปัญหา จะแจ้งให้หัวหน้า/ผู้ตรวจการทราบเพื่อดำเนินการแก้ไข*	0.0	2.4	10.1	36.0	51.5	1.63	.76
11. มีโอกาสร่วมคิดกับหัวหน้าในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	20.5	43.2	29.3	5.6	1.3	3.76	.89
12. มีโอกาสเสนอการเปลี่ยนแปลงในการบริการพยาบาล	16.0	41.1	30.9	9.6	2.4	3.59	.95
13. มีส่วนร่วมพิจารณาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	8.5	31.2	36.0	18.9	5.3	3.19	1.01
14. มีโอกาสในการปฏิบัติการพยาบาลโดยแก้ไขปัญหาผู้ป่วยได้อย่างมีอิสระ	17.1	41.6	29.3	9.1	2.9	3.61	.97
รวม						44.7	7.13

7

* ข้อความที่มีความหมายทางลบ

จากตารางแสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วม/โอกาสในการนำนโยบายคุณภาพมาใช้ในหอผู้ป่วย และเป้าหมายการทำงานเกิดขึ้นหลังจากได้อภิปรายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมาเป็น มีโอกาสร่วมคิดกับหัวหน้าในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสในการปฏิบัติการพยาบาลโดยแก้ไขปัญหาผู้ป่วยได้อย่างมีอิสระ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหา จะแจ้งให้หัวหน้า/ผู้ตรวจการทราบเพื่อดำเนินการแก้ไข

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คะแนนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
58.8 ถึง 70.0	การมีส่วนร่วมมาก	9	2.40
47.6 ถึง 58.8	การมีส่วนร่วมปานกลางค่อนข้างมาก	137	36.53
36.4 ถึง 47.6	การมีส่วนร่วมปานกลาง	182	45.53
25.2 ถึง 36.4	การมีส่วนร่วมปานกลางค่อนข้างน้อย	45	12.00
14.0 ถึง 25.2	การมีส่วนร่วมน้อย	2	0.53
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 45.53 รองลงมามีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ร้อยละ 36.53 และมีส่วนร่วมระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ร้อยละ 12.00

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุดและสูงสุดของอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล (n = 375)

ตัวแปร	Mean	S.D.	Min	Max
อายุ (ปี)	34.57	8.61	23	58
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	11.63	8.34	1	34
เจตคติต่อวิชาชีพ	33.52	31.30	-63	124
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	44.78	7.13	23	65
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	45.79	6.52	23	63
ความพึงพอใจในงานรายด้าน	31.07	5.66	16	46
ลักษณะงาน	100.21	9.69	67	118
ความผูกพันกับงาน	28.57	5.18	8	40
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	205.64	20.32	135	264

จากตารางแสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ 375 คน มีอายุเฉลี่ย 34.57 ปี ระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 11.63 ปี คะแนนเจตคติต่อวิชาชีพเฉลี่ย 33.52 คะแนนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉลี่ย 44.78 คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเฉลี่ย 205.64 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานรายด้าน ความผูกพันกับงานและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 แสดงร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามรายชื่อ (n = 375)

ลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน					X	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. มีความสุขในการให้การพยาบาล	13.3	52.0	32.0	2.1	0.5	3.75	.73
2. เต็มใจที่จะเริ่มปฏิบัติงาน	13.3	57.9	26.7	1.0	0.5	3.82	.69
3. พึงพอใจในความเท่าเทียมของงานกับงานวิชาชีพอื่น	7.2	28.5	44.0	14.7	5.6	3.17	.96
4. มีความภาคภูมิใจในการบริการ	20.0	58.4	21.1	0.3	0.3	3.98	.67
5. พึงพอใจในความสำคัญต่อสังคมของงานบริการพยาบาล	15.5	47.5	33.7	4.8	0.5	3.73	.80
6. พึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	6.9	29.1	44.3	16.0	3.7	3.19	.92
7. เพื่อนร่วมงานในวิชาชีพอื่นยอมรับการปฏิบัติงาน	5.3	56.5	35.2	2.7	0.3	3.64	.64
8. พึงพอใจในผลการปฏิบัติการพยาบาล	10.1	60.5	28.3	1.1	0.0	3.80	.62
9. ผู้บังคับบัญชาพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน	2.7	42.1	51.2	3.5	0.5	3.43	.63
10. ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง	6.4	31.7	45.1	11.5	5.3	3.22	.92
11. ผู้รับบริการมีความพอใจในการปฏิบัติงาน	7.5	53.1	37.1	1.9	0.3	3.65	.67
12. งานมีสิ่งน่าสนใจ	5.1	25.6	37.1	10.4	1.9	3.22	.77
13. เป็นงานที่น่าสนุก	6.1	24.0	54.9	13.1	1.9	3.19	.81
รวม						45.79	9.69

* ข้อความที่มีความหมายทางลบ

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความภาคภูมิใจในการบริการ รองลงมาเป็น เต็มใจที่จะเริ่มปฏิบัติงาน และพึงพอใจในผลการปฏิบัติการพยาบาล ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พึงพอใจในความเท่าเทียมของงานกับงานวิชาชีพอื่น

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความพึงพอใจ ในงานโดยรวม	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
54.7 ถึง 65.0	สูง	31	8.27
44.3 ถึง 54.6	ปานกลางค่อนข้างสูง	187	49.87
33.9 ถึง 44.2	ปานกลาง	150	40.00
23.5 ถึง 33.8	ปานกลางค่อนข้างต่ำ	6	1.60
13 ถึง 23.4	ต่ำ	1	0.27
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงมากที่สุด ร้อยละ 49.87 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสูง ร้อยละ 40.00 และ 8.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงานรายด้าน จำแนกตามรายชั้น (n = 375)

ลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน					\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ค่าตอบแทนเหมาะสม	1.9	13.3	30.9	36.8	17.1	2.46	.99
2. สวัสดิการในการทำงาน	2.9	18.9	36.5	28.5	13.1	2.70	1.01
3. การทำงานร่วมกันดีของบุคลากร ทุกระดับ	7.2	36.5	40.8	13.1	2.4	3.33	.88
4. ระบบการทำงานเอื้ออำนวยใน การทำงาน	2.7	28.8	43.2	20.0	5.3	3.3	.90
5. สภาพแวดล้อมการทำงานดี	8.5	29.9	43.5	14.4	3.7	3.25	.93
6. คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการ ทำงาน	5.3	32.3	46.1	13.3	2.9	3.24	.86
7. ความพอเพียงของเครื่องมือ	5.3	30.4	42.9	15.7	5.6	3.14	.94
8. สัมพันธภาพในทีมงาน	11.7	46.7	36.5	5.6	0.5	3.63	.78
9. การปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกันของทีมงาน	9.3	45.6	37.3	6.7	1.1	3.55	.80
10. ระบบการทำงานไม่เอื้ออำนวย ต่อการเรียนรู้และพัฒนาตน	0.8	14.4	48.4	27.7	8.3	2.72	.84
รวม						31.06	6.51

จากตารางแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านความพึงพอใจในงานรายด้าน เมื่อจำแนกตามรายชั้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สัมพันธภาพในทีมงาน รองลงมาเป็นการปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา
ร่วมกันของทีมงาน และการทำงานร่วมกันดีของบุคลากรทุกระดับ ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
43 ถึง 50	สูง	6	1.60
35 ถึง 42	ปานกลางค่อนข้างสูง	92	24.53
27 ถึง 34	ปานกลาง	197	52.53
19 ถึง 26	ปานกลางค่อนข้างต่ำ	77	20.53
10 ถึง 18	ต่ำ	3	1.60
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 52.53 รองลงมามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และปานกลางค่อนข้างต่ำ ร้อยละ 24.53 และ 20.53 ตามลำดับ



ตารางที่ 13 แสดง ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาล ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายชื่อ (n = 375)

ลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน					X	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	9.1	36.3	44.3	8.5	1.9	3.42	.84
2. ใช้ความรู้ความสามารถ	4.8	41.6	9.9	0.0	0.0	4.39	.66
3. ทำทหายความสามารถ	34.1	39.2	24.8	1.6	0.3	4.05	.82
4. มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ตลอดเวลา	46.1	33.6	18.4	1.9	0.0	4.24	.81
5. ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย	23.5	42.5	28.5	7.2	0.3	3.80	.89
6. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	19.2	29.3	41.6	8.8	1.1	3.57	.93
7. มีโอกาสใช้ความรู้ที่เรียนมา	47.7	39.2	12.0	1.1	0.0	4.34	.73
8. ต้องทำเองตั้งต้นจนจบ	4.7	36.0	78.7	8.5	2.1	3.53	.92
9. มีการทำงานเป็นทีม	65.1	26.7	8.0	0.3	0.0	4.57	.65
10. เกี่ยวข้องกับเอกสารเป็นส่วนใหญ่ *	6.9	32.3	42.9	13.9	4.0	2.76	.92
11. สามารถกำหนดวิธีการได้ด้วยตนเอง	6.7	36.5	41.9	10.7	4.3	3.31	.90
12. ใช้คุณธรรม จริยธรรมสูง	67.5	26.1	6.1	0.3	0.0	4.61	.61
13. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาผู้ป่วยได้	31.2	45.9	20.8	2.1	0.0	4.06	.78
14. ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้อย่างอิสระ	23.5	43.7	22.7	4.8	0.3	3.85	.84
15. ให้การพยาบาลที่ซับซ้อน ต้องปรึกษาหัวหน้า/ผู้ตรวจการ *	21.1	34.9	28.3	12.0	3.7	2.42	1.06
16. เป็นงานที่มีคุณค่า	70.7	23.2	6.1	0.0	0.0	4.65	.59
17. ได้ทำการกุศล	69.9	21.9	7.2	0.8	0.3	4.60	.68
18. ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วย	76.5	18.9	4.3	0.3	0.0	4.72	.55

ตารางที่ 13 แสดงร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

ลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน					\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
19. ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ป่วยมากที่สุด	70.1	24.3	5.1	0.5	0.0	4.64	.60
20. ต้องรับผิดชอบสูง	78.4	17.9	3.5	0.3	0.0	4.74	.53
21. เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น	29.6	53.3	14.9	1.9	0.3	4.10	.73
22. พัฒนาการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	14.7	44.5	33.3	6.1	1.1	3.65	.84
23. พัฒนาการทำงานจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติการพยาบาล	38.4	47.2	13.3	0.8	0.3	4.20	.72
24. นำข้อมูลจากผู้ป่วยและญาติมาพัฒนางาน	37.9	48.1	14.9	1.1	0.3	4.21	.73
25. หัวหน้าบอกให้ทราบผลการปฏิบัติงาน ว่าควรปรับปรุงด้านใด	23.2	41.5	26.1	6.1	2.7	3.77	.96
รวม						100.	.86
						21	

* ข้อความที่มีความหมายทางลบ

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกตามรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง รองลงมา เป็นงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วย เป็นงานที่มีคุณค่า และเป็นงานที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้ป่วยมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนลักษณะงานที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านลักษณะงาน	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
106 ถึง 125	สูง	122	32.53
86 ถึง 105	ปานกลางค่อนข้างสูง	230	61.33
66 ถึง 85	ปานกลาง	23	6.13
46 ถึง 65	ปานกลางค่อนข้างต่ำ	0	0.00
25 ถึง 45	ต่ำ	0	0.00
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงมากที่สุด ร้อยละ 61.33 รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 32.53 และไม่มีผู้ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานในระดับต่ำและปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 15 แสดงร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านความผูกพันกับงาน จำแนกตามรายชื่อ (n = 375)

ความผูกพันกับงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน					X	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. สิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตเกี่ยวข้องกับงานบริการ	11.2	37.3	42.5	6.7	1.9	3.49	.85
2. ความสนใจเกี่ยวข้องกับงานบริการพยาบาล	9.6	46.7	38.4	4.3	1.1	3.59	.76
3. ทุ่มเทความคิดและจิตใจให้กับงาน	9.9	46.9	38.9	2.7	1.6	3.61	.72
4. พอใจกับงานจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น	11.7	24.0	41.3	16.3	6.7	3.18	1.05
5. ทำงานเลยเวลาเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพ	20.8	39.5	32.3	4.5	2.9	3.71	.94
6. ความพึงพอใจอันดับแรกในชีวิตมาจากงาน	14.9	37.1	37.3	8.5	2.1	3.54	.92
7. การไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมงาน	22.7	45.9	26.9	3.2	1.3	3.85	.85
8. งานคือชีวิตจิตใจ	13.9	40.8	38.7	4.5	2.1	3.60	.86
รวม						28.57	5.18

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ด้านความผูกพันในงาน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันกับงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมงาน รองลงมาเป็น การทำงานเลยเวลาเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพและทุ่มเทความคิดและจิตใจให้กับงาน ตามลำดับ ส่วนความผูกพันกับงานที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพอใจกับงานจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาล จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน
ความผูกพันกับงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความผูกพันกับงาน			
33.7 ถึง 40.0	สูง	56	14.93
27.3 ถึง 33.6	ปานกลางค่อนข้างสูง	163	43.47
20.9 ถึง 27.2	ปานกลาง	138	36.80
14.5 ถึง 20.8	ปานกลางค่อนข้างต่ำ	15	4.00
8 ถึง 14.4	ต่ำ	3	.80
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความผูกพันกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ค่อนข้างสูงมากที่สุด ร้อยละ 43.47 รองลงมาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความผูกพันกับงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง และสูง ร้อยละ 36.80 และ 14.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ (ค่าต่ำสุด – ค่าสูงสุด)	Min	Max	Mean	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน (25 – 125)	67	118	100.21	9.69	สูง
ความพึงพอใจในงานโดยรวม (13 – 65)	23	63	45.79	6.52	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานรายด้าน (10 – 50)	16	46	31.07	5.66	ปานกลาง
ความผูกพันกับงาน (8 – 40)	8	40	28.57	5.18	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม (56 – 280)	135	264	205.64	20.32	ปานกลาง

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความ
พึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานรายด้าน ความผูกพันกับงานและคุณภาพชีวิตการ
ทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความหมาย	จำนวน	ร้อยละ
235.3 ถึง 280.0	สูง	24	6.40
190.5 ถึง 235.2	ปานกลางค่อนข้างสูง	266	70.93
145.7 ถึง 190.4	ปานกลาง	84	22.40
100.9 ถึง 145.6	ปานกลางค่อนข้างต่ำ	1	0.27
56 ถึง 100.8	ต่ำ	0	0.00
รวม		375	100.00

จากตารางแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงมากที่สุด ร้อยละ 70.93 รองลงมาคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสูง ร้อยละ 22.40 และ 6.40 ตามลำดับ และไม่มีผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์และผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล

ตารางที่ 19 แสดง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน รายได้ เจตคติต่อวิชาชีพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
อายุ (AGE)	.220*	ต่ำ
สถานภาพสมรส (STA1)	-.091	ต่ำ
สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน (STA2)	.108*	ต่ำ
ระดับการศึกษา (EDU)	-.021	ต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (DUR)	.200*	ต่ำ
สถานที่ปฏิบัติงาน (PLA)	-.073	ต่ำ
รายได้เหลือเก็บ (INC1)	.166*	ต่ำ
รายได้เพียงพอ (INC2)	-.152*	ต่ำ
เจตคติต่อวิชาชีพ (ATT)	.478*	ปานกลาง
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (ADM)	.456*	ปานกลาง

* P < .05

จากตารางแสดงว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน การมีรายได้เหลือเก็บอ้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมีรายได้เพียงพอมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรสไม่ได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล

ตารางที่ 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเมื่อใช้วิธีแบบขั้นตอน

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F
ATT	.478	.228	.228	110.228 *
ATT, ADM	.588	.345	.117	66.486 *
ATT, ADM, INC1	.598	.358	.012	7.209 *
ATT, ADM, INC1, AGE	.606	.368	.010	5.773 *

* $P < .05$

จากตารางแสดงว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 ได้ร้อยละ 22.8 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .2280 ($R = .2280$)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่สอง คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพิ่มความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 11.7 นั่นคือ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 34.5 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3450 ($R = .3450$)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่สาม คือ รายได้เหลือเก็บ เพิ่มความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 1.2 นั่นคือ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และรายได้เหลือเก็บ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 35.8 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3580 ($R = .3580$)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่สี่ คือ อายุ เพิ่มความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 1.0 นั่นคือ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายได้เหลือเก็บ และอายุ สามารถร่วมกันอธิบาย

ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 36.8 $R =$ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .3680 ($R = .3680$) และไม่มีตัวแปรอื่นควรเข้าในสมการ

ตารางที่ 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในการพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่าคงที่ของการพยากรณ์

ตัวแปร	B	S.E.b	Beta	t
ATT	.224	.029	.345	7.776*
ADM	1.012	.122	.355	8.267*
INC1	4.539	1.815	.111	2.666*
AGE	.241	.100	.102	2.403*
R	= .606	S.E.est	= 16.2529	
R ²	= .368	Constant	= 130.712	
F Overall	= 53.762*	n	= 375	

* $P < .05$

จากตารางแสดงว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายได้เหลือเก็บและอายุสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ ร้อยละ 36.8

สมการถดถอยสำหรับพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล มีดังนี้
กรณีคะแนนดิบ

$$\hat{QWL} = .224^* ATT + 1.012^* ADM + 4.539^* INC1 + .241^* AGE + 130.712$$

กรณีคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .345^* ATT + .355^* ADM + .111^* INC1 + .102^* AGE$$