

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 369 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 369)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	82	22.2
26 - 30 ปี	98	26.6
31 - 35 ปี	57	15.4
36 - 40 ปี	73	19.8
> 40 ปี	59	16.0
สถานภาพสมรส		
โสด	213	57.7
สมรส	144	39.0
หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	12	3.3
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	5	1.4
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าปริญญาตรี	344	93.2
ปริญญาโท	20	5.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
1 - 5 ปี	135	36.6
6 - 10 ปี	81	21.9
11 - 15 ปี	60	16.3
>15 ปี	93	25.2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 369)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุกรรม	94	25.5
ศัลยกรรม	64	17.3
สูตินรีเวชกรรม	45	12.2
ห้องผู้ป่วยอาการหนัก	22	6.0
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	36	9.8
กุมารเวชกรรม	41	11.1
ออโรโธปิดิกส์	33	8.9
อื่นๆ (หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก)	34	9.2

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน จำนวนมากที่สุด มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 และมีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16

กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส โสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมา คือ สถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 39 และมีสถานภาพ หม้าย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.3 กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.2 รองลงมา คือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.4

กลุ่มตัวอย่าง จำนวนมากที่สุดมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา คือ ประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 ซึ่งใกล้เคียงกัน กับประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 ส่วนประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลที่น้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 11-15 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 16.3 และเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยอายุกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมา คือ หอผู้ป่วยศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 17.3 หอผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 12.2 และแผนกที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ห้องพิเศษ และหอผู้ป่วย หู ตา คอ จมูก คิดเป็นร้อยละ 9.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนก
รายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.85	.48	สูง
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.10	.49	ปานกลาง
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	2.77	.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ
ด้านการคงอยู่กับองค์กร ซึ่งต่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$ และ 2.77 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ จำแนกรายข้อและโดยรวม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล	4.29	.89	สูง
2. ความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาล	4.12	.82	สูง
3. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.95	.70	สูง
4. รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงพยาบาล	3.93	.95	สูง
5. ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล	3.89	.67	สูง
6. การทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้โรงพยาบาล	3.81	.62	สูง
7. ไม่สามารถรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลอื่นได้มากกว่าโรงพยาบาลในปัจจุบัน	3.70	.94	สูง
8. รู้สึกพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับโรงพยาบาล	3.67	.76	สูง
9. ความภาคภูมิใจเมื่อได้พูดคุยเรื่องโรงพยาบาลกับบุคคลภายนอก	3.65	.70	สูง
10. รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาล คือ ปัญหาของตนเองด้วย	3.50	.70	ปานกลาง
รวม	3.85	.48	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยที่ รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาล รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.12$ และ 3.95 ตามลำดับ) ยกเว้นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง คือ รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาล คือ ปัญหาของตนเองด้วย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ
ด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกรายข้อและโดยรวม

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รู้สึกกลัวปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นหากลาออกจาก โรงพยาบาลนี้ โดยที่ยังไม่มีงานใหม่รอรับอยู่	3.37	.98	ปานกลาง
2. เป็นการยากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ แม้ว่าจะเป็นความต้องการ	3.11	1.13	ปานกลาง
3. เหตุผลสำคัญที่ยังคงทำงานในโรงพยาบาลนี้คือ รู้สึกว่า ถ้าลาออก ต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งโรงพยาบาลอื่นหรือองค์การอื่น อาจไม่สามารถ ให้ได้มากเท่ากับโรงพยาบาลนี้	2.85	1.03	ปานกลาง
4. วิตกกังวลว่าจะประสบปัญหาชีวิตหลายอย่างหาก ตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	2.76	1.06	ปานกลาง
5. ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะความจำเป็นใน การดำรงชีพมากกว่าความต้องการ	2.64	1.05	ปานกลาง
6. รู้สึกว่าตนเองมีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลา ออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	2.47	1.04	ต่ำ
7. ไม่ต้องการลาออก เพราะคิดคำนวณแล้ว รู้สึกไม่ คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ลงทุนไว้กับโรงพยาบาล	2.38	.89	ต่ำ
รวม	2.77	.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รู้สึกกลัวปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หาก
ลาออกจากโรงพยาบาลโดยที่ยังไม่มีงานใหม่รอรับอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$) อยู่ในระดับ
ปานกลาง รองลงมา คือ เป็นการยากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้แม้ว่าจะเป็นความ
ต้องการ ($\bar{X} = 3.11$) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับต่ำ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.38$) คือ ไม่ต้องการ
ลาออก เพราะคิดคำนวณแล้ว รู้สึกไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ลงทุนไว้กับโรงพยาบาล

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ด้านบรรทัดฐาน จำแนกรายข้อและโดยรวม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่านิยมในการทำงาน คือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้นมากกว่าเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน	3.66	.81	สูง
2. เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่เสมอ	3.62	1.01	สูง
3. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ยังคงทำงานในโรงพยาบาลนี้	3.51	.85	สูง
4. ไม่ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น เพราะรู้สึกว่าได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด	3.42	.94	ปานกลาง
5. ได้รับการปลุกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่	3.30	.93	ปานกลาง
6. ความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ เป็นความถูกต้องของบรรทัดฐานทางสังคม จึงรู้สึกว่าควรทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป	3.27	.83	ปานกลาง
7. คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักแทนผู้ที่ลาออกไป	2.88	.99	ปานกลาง
8. เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลเดียวตลอด จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองได้ถึงขีดสุด	2.85	.92	ปานกลาง
9. รู้สึกว่าการลาออกจากโรงพยาบาลเดิมเพื่อทำงานที่อื่น ที่มีข้อเสนอดีกว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก	2.43	.79	ต่ำ
10. รู้สึกว่าเป็นเรื่องเสียมเสียด หากบุคคลจะเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	2.26	.87	ต่ำ
รวม	3.10	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ระดับสูง คือ ค่านิยมในการทำงาน คือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้นมากกว่าเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่เสมอ และ เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ยังคงทำงานในโรงพยาบาลนี้ ($\bar{X} = 3.62$ และ 3.51 ตามลำดับ)

ข้อคำถามที่อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.42$) คือ การไม่ลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น เพราะรู้สึกว่าได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด รองลงมา คือ ได้รับการปลุกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ ($\bar{X} = 3.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.85$) คือ เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลเดียวตลอดจะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้ถึงขีดสุด

ข้อคำถามที่อยู่ในระดับต่ำ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.26$) คือ รู้สึกว่าเป็นเรื่องเสื่อมเสียหากบุคคลจะเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนก
รายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	3.81	.60	ดี
2. การรักษาสีทิสส่วนบุคคล	3.57	.57	ดี
3. นุรณาการทางสังคม	3.54	.64	ดี
4. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.42	.66	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.36	.61	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.14	.57	ปานกลาง
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต	3.12	.68	ปานกลาง
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.34	.75	ต่ำ
รวม	3.31	.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม การรักษาสีทิสส่วนบุคคล และนุรณาการทางสังคม ต่างอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$ 3.57 และ 3.54 ตามลำดับ)

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้านที่มีระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.42$) คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.36$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.12$) คือ ความสมดุลในการดำรงชีวิต

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านของพยาบาลวิชาชีพรายด้านที่มีระดับต่ำ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.34$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกรายข้อและโดยรวม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐ	2.47	.98	ต่ำ
2. กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้รับ เบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสม	2.39	.95	ต่ำ
3. เงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ	2.30	.93	ต่ำ
4. อัตราเงินเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน	2.19	.86	ต่ำ
รวม	2.34	.75	ต่ำ

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับต่ำ โดย การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ
เพื่อนร่วมวิชาชีพอื่นๆที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.47$) รองลงมา คือ
กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.39$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.19$) คือ อัตราเงินเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจ
ปัจจุบัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกรายข้อและโดยรวม

สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. จัดวางเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	3.68	.74	ดี
2. มีระบบการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.65	.80	ดี
3. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค	3.49	.69	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.43	.92	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอยู่เสมอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.40	.84	ปานกลาง
6. หน่วยงานจัดอบรมการป้องกันอุบัติเหตุ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติหน้าที่ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ	3.16	.98	ปานกลาง
7. การตรวจร่างกายประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.75	1.36	ปานกลาง
รวม	3.36	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับสูง คือ การจัดวางเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.65$)

ส่วนข้อที่เหลือน้อยอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ($\bar{x} = 3.49$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{x} = 3.43$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 2.75$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.85	.68	ดี
2. มีอิสระในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ความรู้ความสามารถวางแผนการพยาบาล และประเมินผลการปฏิบัติ เป็นต้น	3.80	.73	ดี
3. บุคลากรมีโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน	3.60	.83	ดี
4. ได้รับการสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ ให้ได้เข้ารับการอบรมหรือประชุมวิชาการ	3.14	1.04	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีระบบงานที่เสริมสร้างความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีมุมห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าการจัดให้มี Grand round ร่วมกับแพทย์ เป็นต้น	3.10	1.07	ปานกลาง
6. ให้โอกาสแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมในการลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ	3.04	1.10	ปานกลาง
รวม	3.42	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับดี คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมา ($\bar{x} = 3.80$) คือ มีอิสระในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ความรู้ความสามารถวางแผนการพยาบาลและประเมินผลการปฏิบัติ เป็นต้น รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ ให้ได้เข้ารับการอบรมหรือประชุมวิชาการ ($\bar{x} = 3.14$) หน่วยงานมีระบบงานที่เสริมสร้างความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีมุมห้องสมุด เพื่อการค้นคว้าการจัดให้มี Grand round ร่วมกับแพทย์ ($\bar{x} = 3.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้โอกาสแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมในการลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ ($\bar{x} = 3.04$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกรายข้อและโดยรวม

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การทำงานในหน่วยงานทำให้ได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติการพยาบาลมากขึ้น	3.72	.75	ดี
2. โอกาสการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	3.49	.66	ปานกลาง
3. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นระบบและโปร่งใสแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ	3.11	.92	ปานกลาง
4. ได้รับการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อการครองตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.99	.89	ปานกลาง
5. การพิจารณาให้บุคลากรก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า เมื่อมีความรู้ ความสามารถเหมาะสม	2.98	.86	ปานกลาง
6. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความพยายามในการปฏิบัติงาน	2.88	.97	ปานกลาง
7. หน้าที่การทำงานมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกับบุคลากรในวิชาชีพเดียวกันในหน่วยงานอื่น	2.80	.93	ปานกลาง
รวม	3.14	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การทำงานในหน่วยงานทำให้ได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติการพยาบาลมากขึ้น อยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.72$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.49$) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นระบบและโปร่งใสแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน้าที่การทำงานมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกับบุคลากรในวิชาชีพเดียวกันในหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 2.80$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
บูรณาการทางสังคม จำแนกรายข้อและโดยรวม

บูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.74	.74	ดี
2. บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกเป็น กลุ่มเป็นพวก	3.69	.96	ดี
3. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานจะ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจนลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.66	.77	ดี
4. บุคลากรในหน่วยงานมีการเคารพ ยอมรับ และ ส่งเสริมสมรรถนะความสามารถของกันและกัน	3.62	.79	ดี
5. บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่มีอคติต่อกัน ในการทำงาน	3.39	.83	ปานกลาง
6. มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ ระหว่างบุคลากรใน หน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานอยู่เสมอ	3.11	.98	ปานกลาง
รวม	3.54	.64	ดี

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ด้าน
บูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรส่วน
ใหญ่ในหน่วยงานไม่มีอคติต่อกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ ระหว่าง
บุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.11$) ทั้งสองข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง
ข้อที่เหลืออยู่ในระดับดี โดยข้อที่ บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา ($\bar{X} = 3.69$) คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่มเป็นพวก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการรักษาสีทิสส่วนบุคคล จำแนกรายข้อและโดยรวม

การรักษาสีทิสส่วนบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับสิทธิอย่างเต็มที่หรือตามขอบเขตของ วิชาชีพในการปฏิบัติงาน	3.80	.72	ดี
2. ผู้ร่วมงานให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.72	.74	ดี
3. ผู้บังคับบัญชามอบรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.50	.77	ดี
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.43	.83	ปานกลาง
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน ของหน่วยงาน	3.42	.74	ปานกลาง
รวม	3.57	.57	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการด้านการรักษาสีทิสส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.43$) และข้อ การให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.42$) ต่างอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับดี โดยข้อการได้รับสิทธิอย่างเต็มที่หรือตามขอบเขตของวิชาชีพในการปฏิบัติงานบุคคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.80$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต จำแนกรายข้อและโดยรวม

ความสมดุลในการดำรงชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีความพึงพอใจกับการจัดแบ่งเวลาในการ ทำกิจกรรมต่างๆเช่น เวลาสำหรับทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัว	3.24	.81	ปานกลาง
2. โอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง หรือ ออกงาน สังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ	3.20	.91	ปานกลาง
3. มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	3.11	.87	ปานกลาง
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมกับเวลาทำงาน	2.95	.92	ปานกลาง
รวม	3.12	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดย ความพึงพอใจกับการจัดแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ
เช่น เวลาสำหรับทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.24$) รองลงมา
($\bar{x} = 3.20$) คือ โอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง หรือ ออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ ส่วน
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.95$) คือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา
ทำงาน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกรายข้อและโดยรวม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ที่มีส่วนร่วม ในการพัฒนาสังคม	4.00	.73	ดี
2. อาชีพพยาบาลมีเกียรติสูงเมื่อเทียบกับวิชาชีพ อื่นในสังคม	3.86	.89	ดี
3. บุคลากร และผลงานของหน่วยงานได้รับการ ยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมและสุขภาพ ของประชาชน	3.82	.73	ดี
4. หน่วยงานมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3.79	.73	ดี
5. หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์	3.62	.81	ดี
รวม	3.81	.60	ดี

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ อาชีพพยาบาลมีเกียรติสูงเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นในสังคม และ บุคลากรและผลงานของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อสังคม และสุขภาพของประชาชน ($\bar{X} = 3.86$ และ $\bar{X} = 3.82$ ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. พฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตาม	4.02	.34	สูง
2. พฤติกรรมกรช่วยเหลือบุคคล	3.90	.47	สูง
รวม	3.97	35	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ รวบรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมกรช่วยเหลือบุคคล และพฤติกรรมกรยินยอมปฏิบัติตามต่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$ และ 3.90 ตามลำดับ)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ
ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือต่อบุคคลจำแนกรายข้อและโดยรวม

พฤติกรรมกรช่วยเหลือต่อบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ หรือ ทำงานไม่ทันด้วยความเต็มใจ	4.30	.59	สูง
2. เป็นผู้นิเทศพยาบาลหมุนเวียนด้วยความเต็มใจ	4.13	.99	สูง
3. การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่อง งาน หรือส่วนตัว ด้วยความปรารถนาดี และเต็มใจ	4.04	.73	สูง
4. การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือสอนงานแก่ พยาบาลจบใหม่ แม้ไม่ได้รับมอบหมาย	4.03	.84	สูง
5. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงาน สำคัญหรือเร่งด่วนกว่า แม้ว่างานในความ รับผิดชอบจะยังไม่เสร็จยังไม่เสร็จ	4.00	.69	สูง
6. การช่วยเหลืองานของหัวหน้าหอในส่วนที่ สามารถทำได้ด้วยความเต็มใจ	4.00	.67	สูง
7. การเอื้อเฟื้อของใช้ที่จำเป็นในการทำงานแก่ เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงาน ต่อไปได้	3.99	.71	สูง
8. อธิบายวิธีการใช้เครื่องมือใหม่ๆในปฏิบัติงาน เมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานปฏิบัติไม่ถูกต้อง	3.85	.78	สูง
9. การขึ้นปฏิบัติงานในวันหยุด เมื่อทราบว่า หน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ	3.62	.80	ปานกลาง
10. การอาสารับทำงานโดยไม่ต้องมีการสั่งหรือร้องขอ	3.60	.73	ปานกลาง
11. เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.35	.90	ปานกลาง
รวม	3.90	.47	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ ข้อคำถามมีคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) คือ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีงานล้นมือ หรือทำงานไม่ทันด้วยความเต็มใจ รองลงมา คือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาเรื่องงาน หรือส่วนตัวด้วยความปรารถนาดี และเต็มใจ ($\bar{X} = 4.13$ และ 4.04 ตามลำดับ)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกขององค์การ
ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านพฤติกรรมกรรกรยินยอมปฏิบัติตาม จำแนกรายข้อและโดยรวม

พฤติกรรมกรรกรยินยอมปฏิบัติตาม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การปิดไฟฟ้าหรือเครื่องปรับอากาศในห้องทำงานเมื่อไม่ได้ใช้งาน	4.51	.65	สูง
2. การไม่หลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่ม โดยพยายามทำตัวให้ยุ่ง	4.49	.68	สูง
3. รักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่	4.39	.57	สูง
4. ปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล	4.36	.58	สูง
5. การใช้สมบัติของหน่วยงานด้วยความระมัดระวัง ประหยัด และคุ้มค่า เช่น เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องมือแพทย์ เป็นต้น	4.36	.58	สูง
6. อ่านบันทึกการประชุม หรือข่าวสารที่หน่วยงานติดประกาศไว้	4.34	.63	สูง
7. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน/องค์การโดยเคร่งครัด	4.30	.62	สูง
8. ไม่หลีกเลี่ยงการเข้าร่วมประชุมของหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน	4.27	.72	สูง
9. รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เมื่อพบความบกพร่องของเครื่องมือ เครื่องใช้	4.21	.70	สูง
10. การช่วยเหลือกิจกรรมที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ	4.14	.72	สูง
11. การรักษาความลับของหน่วยงาน	4.12	.71	สูง
12. การทำงานเลยเวลาพักหรือเวลาเลิกงาน เพื่อไม่ให้งานค้าง	4.08	.76	สูง
13. เป็นผู้ตรงต่อเวลาไม่ขึ้นปฏิบัติงานสาย	4.06	.79	สูง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
14. ไม่มาช้ากว่าเวลาที่นัดหมายเมื่อต้องทำงานร่วมกัน	4.05	.76	สูง
15. ไม่ใช้เวลาคุยโทรศัพท์เรื่องส่วนตัวในที่ทำงาน ครั้งละนานๆ	3.99	.72	สูง
16. การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน	3.64	.73	ปานกลาง
17. การไม่ใช้เวลาว่างจากการทำงานในระหว่าง เวลางานทำกิจกรรมอื่น เช่น ดูทีวี หรือ อ่าน หนังสือพิมพ์	3.25	1.04	ปานกลาง
18. ไม่ใช้เวลาทำงานพูดคุยในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	2.96	.90	ปานกลาง
19. เป็นผู้แสดงความคิดเห็นมากกว่าเป็นผู้รับฟัง อย่างเดียว	2.80	.74	ปานกลาง
รวม	4.02	.34	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพพระระดับ
ปฏิบัติการ ด้านพฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตามโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ข้อที่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) คือ การปิดไฟฟ้าหรือเครื่องปรับอากาศ
ในห้องพักเมื่อไม่ได้ใช้งาน รองลงมาได้แก่ การไม่หลีกเลี่ยงที่จะรับงานเพิ่มโดยพยายาม
ทำตัวให้ยุ่ง รักษาความสะอาดของสถานที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่ และการปฏิบัติงานสอดคล้อง
กับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล ($\bar{X} = 4.49$ 4.39 และ 4.36 ตามลำดับ)

ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) คือ การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์
และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน รองลงมา ($\bar{X} = 3.25$) คือ การไม่ใช้เวลาว่างจากการ
ทำงานในระหว่างเวลางานทำกิจกรรมอื่น เช่น ดูทีวี หรือ อ่านหนังสือพิมพ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X} = 2.80$) คือ เป็นผู้แสดงความคิดเห็นมากกว่าเป็นผู้รับฟังอย่างเดียว

**ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ**

**ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ**

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	.390	.000	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร	-.199	.000	ต่ำ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	.276	.000	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.303	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .390$ และ $.303$ ตามลำดับ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.199$) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .276$)

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.043	.207	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สภาพแวดล้อมที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.215	.000	ต่ำ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.202	.000	ต่ำ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.184	.000	ต่ำ
5. บุรณาการทางสังคม	.263	.000	ต่ำ
6. การรักษาสีทิสส่วนบุคคล	.303	.000	ปานกลาง
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต	.145	.003	ต่ำ
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.350	.000	ปานกลาง
รวม	.303	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .303$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .350$) รองลงมาคือ การรักษาสีทิสส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .303$) รายด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำสุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ความสมดุลในการดำรงชีวิต ($r = .145$) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมไม่พบว่า มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	-				
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	-.237**	-			
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	.449**	-.011	-		
4. คุณภาพชีวิตการทำงาน	.492**	-.137**	.381**	-	
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	.390**	-.199**	.276**	.303**	-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 22 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .390$.303 และ .276 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = -.199$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .492$ และ .381) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = -.137$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($r = -.237$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($r = .449$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ และสมการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสู่สมการถดถอย อำนาจในการพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise)

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p- value
1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	.390	.152	.152	65.952	.000
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตการทำงาน	.411	.169	.016	37.110	.000
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	.424	.180	.011	26.714	.000
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	.436	.190	.010	21.388	.000

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ในขั้นที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ .152 ($R^2 = .152$) แสดงว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 15.2

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าไป อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มเป็น .169 ($R^2 = .169$) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.6 ($R^2 \text{ change} = .016$)

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร เข้าไป อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มเป็น .180 ($R^2 = .180$) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.1 ($R^2 \text{ change} = .011$)

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เข้าไป อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มเป็น .190 ($R^2 = .190$) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1 ($R^2 \text{ change} = .010$)

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวกับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .436 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 4 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE. b	Beta	t	p - value
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	.546	.128	.251	4.263	.000
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.006	.030	.119	2.139	.033
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	-.281	.112	-.122	-2.504	.013
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	.256	.119	.117	2.149	.032
R = .436		F = 21.388		p - value = .000	
R ² = .190		Constant = 86.371			

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Beta = .251) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Beta = .119) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Beta = -.122) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Beta = .117) โดยตัวพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัวสามารถอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .436 และมีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .190 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ = 86.371 + .546 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ + .006 คุณภาพชีวิตการทำงาน - .281 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ + .256 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ = .251 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ + .119 คุณภาพชีวิตการทำงาน - .122 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ + .117 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน