

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 339 คน การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 3 การศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็น ขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ตอนที่ 1 คีษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และ ลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D	ระดับ
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ	3.58	0.44	สูง
มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.24	0.52	สูง
มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน	3.09	0.59	ปานกลาง
มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	2.91	0.55	ปานกลาง
รวม	3.21	0.41	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ รับรู้ว่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติมุ่งเน้นความสำเร็จกับมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.24 ตามลำดับ ส่วนมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมิติมุ่งเน้นบุคคล และการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 2.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงาน
การพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D	ระดับ
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ			
มีการร่วมกันทำงานเป็นทีม	3.69	.48	สูง
การตั้งเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน	3.63	.50	สูง
การร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ	3.57	.52	สูง
ความร่วมมือในการเสนอแนวทางการปฏิบัติ	3.46	.58	สูง
มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน			
ให้โอกาสบุคลากรนำเสนอผลงาน	3.24	.58	สูง
สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.24	.66	สูง
แสดงความยินดีหรือชื่นชมบุคลากร	3.08	.70	ปานกลาง
ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรบุคลากร	2.81	.86	ปานกลาง
มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน			
ให้โอกาสเผยแพร่ความรู้ใหม่ๆ ในหน่วยงาน	3.21	.59	สูง
ประเมินความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน	3.07	.65	ปานกลาง
พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	2.83	.75	ปานกลาง
แสดงความยินดีในโอกาสสำคัญต่างๆ	2.57	.94	ปานกลาง
มิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์			
ส่งเสริมการแสดงความเคารพผู้มีอาวุโสกว่า	3.46	.61	สูง
จัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำปี	3.38	.62	สูง
ให้ความช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน	3.07	.64	ปานกลาง
ให้ทุกคนดูแลเอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน	3.06	.69	ปานกลาง
รวม	3.21	.41	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ระบุว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับการร่วมกันทำงานเป็นทีม การตั้งเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน และการร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.69 รองลงมาคือ 3.63 และ 3.57 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อคำถามเกี่ยวกับการแสดงความยินดีในโอกาสสำคัญของบุคลากร รองลงมาคือ การให้รางวัลหรือเกียรติบัตรบุคลากร และ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57, 2.81 และ 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน

การรับรู้คุณค่าลักษณะงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.84	0.30	สูง
ความหลากหลายของงาน	3.79	0.33	สูง
ความสำคัญของงาน	3.53	0.41	สูง
การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.30	0.46	สูง
ความมีอิสระในการทำงาน	3.08	0.53	ปานกลาง
รวม	3.50	0.29	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้ต่อลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะงานโดยรวมเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้คุณค่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.79, 3.53 และ 3.30 ตามลำดับ ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้คุณค่าลักษณะงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความหลากหลายของงาน			
งานที่ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์	3.87	.34	สูง
งานที่ท่านต้องใช้ทักษะหลายด้าน	3.83	.38	สูง
งานที่ต้องประสานความร่วมมือ	3.76	.45	สูง
งานที่ทำทลายความสามารถ	3.73	.45	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน			
คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย	3.87	.33	สูง
เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม	3.86	.34	สูง
ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านการป้องกันโรค	3.81	.42	สูง
ต้องใช้กระบวนการทางการพยาบาล	3.84	.36	สูง
ความสำคัญของงาน			
เป็นงานที่ช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น	3.83	.41	สูง
ส่งเสริมให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับ	3.53	.56	สูง
ทำให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับ	3.50	.58	สูง
ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.26	.63	สูง
ความมีอิสระในการทำงาน			
เลือกวิธีปฏิบัติในการให้การพยาบาล	3.43	.56	สูง
ตัดสินใจให้การพยาบาล	3.40	.54	สูง
กำหนดตารางเวรของตนเอง	2.36	1.00	ปานกลาง
ใช้การตัดสินใจของตนเอง	3.16	.70	ปานกลาง
การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน			
การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3.35	.58	สูง
ประเมินผลการดูแลผู้ป่วยขณะรับ-ส่งเวร	3.33	.58	สูง
การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน	3.32	.58	สูง
การนิเทศหรือการติดตามงาน	3.31	.56	สูง
ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	3.23	.56	สูง
รวม	3.50	0.29	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม โดยข้อที่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์และ คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันคือ 3.87 รองลงมาคือ เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และต้องใช้กระบวนการทางการพยาบาล งานที่ท่านต้องใช้ทักษะหลายด้าน เป็นงานที่ช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านการป้องกันโรค ส่งเสริมให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84, 3.83, 3.83, 3.81 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ การใช้การตัดสินใจของท่านเองและการกำหนดตารางเวรของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 2.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ความมีประชาธิปไตยในงาน	3.19	0.51	สูง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.01	0.50	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	2.99	0.46	ปานกลาง
ความเสมอภาค	2.70	0.56	ปานกลาง
รวม	3.00	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีประชาธิปไตยในงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและด้านความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01, 2.99 และ 2.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ด้านความมั่นคงในงาน			
ได้รับสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ	3.44	0.60	สูง
มีการควบคุมและป้องกันโรค	3.15	0.59	ปานกลาง
มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต	3.13	0.62	ปานกลาง
ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	2.77	0.70	ปานกลาง
มีความปลอดภัยในการทำงาน	2.75	0.72	ปานกลาง
พึงพอใจกับงานบริการพยาบาล	2.74	0.84	ปานกลาง
ด้านความเสมอภาค			
ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้	3.09	0.52	ปานกลาง
ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	2.76	0.70	ปานกลาง
ได้รับคำตอบแทนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น	2.28	0.84	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
ได้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.19	0.54	สูง
ได้รับการสอบถามความต้องการตนเอง	3.10	0.60	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสไปประชุม หรืออบรม	2.99	0.67	ปานกลาง
ได้รับทราบนโยบายการพัฒนาบุคลากร	2.94	0.64	ปานกลาง
มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร	2.86	0.68	ปานกลาง
ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน			
มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ	3.29	0.54	สูง
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผน	3.26	0.57	สูง
มีสิทธิออกเสียงในเรื่องต่างๆ	3.20	0.61	สูง
มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.12	0.63	ปานกลาง
มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหาร	3.11	0.65	ปานกลาง
รวม	3.00	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่การได้รับสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.44 รองลงมาได้แก่ การควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคมีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนความปลอดภัยในการทำงาน และพึงพอใจกับงานบริการพยาบาลจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ใกล้เคียงกันคือ 2.75 และ 2.74 ตามลำดับ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเสมอภาคของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อความถามเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 2.28 ข้อความถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.09 รองลงมาคือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกันทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.76

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ข้อความถามเกี่ยวกับการได้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.19 และข้อความถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.86 ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมีประชาธิปไตยในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่คะแนนเกาะกลุ่มและใกล้เคียงกัน โดยที่ข้อความถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.29 รองลงมาคือ ข้อความถามเกี่ยวกับหน่วยงานเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผนหรือกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 และข้อความถามที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อความถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 รองลงมาคือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	การแปลผล
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	.557	.000	ปานกลาง
ลักษณะงาน	.574	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .557$ และ $r = .574$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ตารางที่ 14 สหสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

ตัวแปร	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	ลักษณะงาน
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	-	
ลักษณะงาน	.540**	-
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.557**	.574**

** P < .01

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) และอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise) ($n= 339$)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
วัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์	.557	.310	.310	151.525 ***
วัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์และ ลักษณะงาน	.644	.415	.105	60.426***

*** $P < .001$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ .310 ($R^2 = .310$) แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ได้ร้อยละ 31.0

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์เข้าไปอีก 1 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น เป็น .415 ($R^2 = .415$) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10.5 (R^2 change = .105) แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และลักษณะงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 41.5

