

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 และศึกษาอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 117 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 23-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 มีอายุเฉลี่ย 37.56 ปี ($\bar{X} = 37.56$, $SD = 10.47$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 90.60) สถานภาพโสด (ร้อยละ 65.19) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 28.21) สภาพการทำงานขึ้นเวร เช้า/บ่าย/ดึก (ร้อยละ 63.2) ภาวะสุขภาพในปัจจุบันแข็งแรงดี (ร้อยละ 75.21) มีความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย พอใช้ แต่ไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.59) ไม่พอใช้และเป็นหนี้ (ร้อยละ 33.33) รายได้เฉลี่ย/เดือน 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 41.88) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ภาวะสุขภาพใน
ปัจจุบัน ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย และรายได้เฉลี่ย/เดือน ($n = 117$)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) ($\bar{X} = 37.56$, $SD = 10.47$, $Range = 23-60$)		
23 – 30	42	35.90
31 – 40	36	30.77
41 – 50	21	17.95
51 – 60	18	15.38
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	106	90.60
ปริญญาโท	11	8.40
สถานภาพสมรส		
โสด	50	42.73
คู่	57	48.72
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	8.55
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
1 – 5	33	28.21
6 – 10	15	12.82
11 – 15	10	8.55
16 – 20	28	23.93
21 – 25	20	17.09
มากกว่า 25	11	9.40
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
งานอายุรกรรม	21	17.95
งานศัลยกรรม	22	18.80
งานผู้ป่วยหนัก	15	12.82
งานผู้ป่วยนอก	12	10.26

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
งานออร์โธปิดิกส์	10	8.55
กุมารเวชศาสตร์	8	6.84
งานห้องผ่าตัด	6	5.13
งานวิสัญญี	6	5.13
งานสูติและนรีเวชฯ	6	5.13
งานห้องคลอด	4	3.42
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	4	3.42
งาน หู ตา คอ จมูก	3	2.56
สภาพการทำงาน		
เฉพาะวัน/เวลาราชการ	43	36.75
จันแวล เช้า/บ่าย/ดึก	74	63.25
ภาวะสุขภาพในปัจจุบัน		
แข็งแรงดี	88	75.21
ไม่ค่อยแข็งแรง	29	24.79
ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย		
พอใช้และเหลือเก็บ	27	23.08
พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ	51	43.59
ไม่พอใช้และเป็นหนี้	39	33.33
รายได้เฉลี่ย/เดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	10	8.55
20,001 - 30,000 บาท	49	41.88
30,001 – 40,000 บาท	35	29.91
40,001 – 50,000 บาท	18	15.38
มากกว่า 50,000 บาท	5	4.27

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในการทำงาน

ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผู้วิจัยนำคะแนนในข้อคำถามในด้านลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2 และข้อคำถามที่ 23 มากลับค่าคะแนนก่อนรวมคะแนนความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.53$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมี 14 ข้อ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 11 ข้อ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ (n = 117)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานใน โรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่	2.97	1.12	ปานกลาง
2.ท่านมีความต้องการที่จะออกจากงานที่ทำอยู่	3.32	1.12	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกกำลังทำในสิ่งที่มีคุณค่า	3.91	0.86	สูง
4.ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์กรของท่าน	3.27	0.91	ปานกลาง
5.ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.13	0.97	ปานกลาง
6.ท่านชอบงานที่ทำอยู่	3.60	0.95	สูง
7.ท่านสามารถนำเสนอองค์กรถึงสิ่งที่ต้องการหรือสำคัญต่อท่าน ได้	3.16	0.90	ปานกลาง
8.งานที่ทำอยู่ตรงต่อความคาดหวังของท่านที่มีตั้งแต่ก่อนเข้ามา	3.21	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
9.ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานพยาบาล	3.68	0.97	สูง
10.วัฒนธรรมองค์กรของท่านคำนึงถึงคุณธรรม	3.25	0.89	ปานกลาง
11.ส่วนใหญ่ท่านมีอารมณ์ดี และสนุกกับงานที่ทำ	3.50	0.87	สูง
12.ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานเนื่องจากงานพยาบาล เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.72	0.86	สูง
13.ท่านมีความพอใจในคำนิยามที่องค์กรของท่านยึดถือ	3.39	0.90	ปานกลาง
14.ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานเต็มศักยภาพของท่าน	3.73	0.84	สูง
15.ผู้ให้บริการและผู้ร่วมงานของท่านชื่นชมในการทำงาน ของท่าน	3.41	0.74	ปานกลาง
16.ท่านคิดว่าองค์กร รับฟังและสนใจความคิดเห็นของท่าน	3.23	0.81	ปานกลาง
17.หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับนับถือท่าน	3.38	0.77	ปานกลาง
18.ท่านมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	3.79	0.76	สูง
19.ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถควบคุมภารกิจของงานที่ทำอยู่ได้	3.79	0.75	สูง
20.ท่านชอบเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.76	สูง
21.เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือท่าน	3.74	0.70	สูง
22.ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลา	3.78	0.85	สูง
23.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มั่นคง	4.22	0.72	สูง
24.ท่านคิดว่าท่านเป็นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.77	สูง
25.ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากใน งาน	3.69	0.72	สูง
โดยรวม	3.53	0.53	สูง

การทำงานเป็นทีม

ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกรายด้าน ($n = 117$)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม	3.63	0.60	สูง
2. การร่วมมือ	3.79	0.57	สูง
3. การประสานงาน	3.69	0.61	สูง
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	3.65	0.57	สูง
5. การเป็นที่ยอมรับนับถือ	3.67	0.64	สูง
6. การติดต่อสื่อสาร	3.65	0.64	สูง
รวม	3.68	0.50	สูง

บรรยากาศองค์การ

ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมี 7 ด้าน โดยด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่นในองค์กรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้รางวัล และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การของ
พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกรายด้าน (n = 117)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. โครงสร้างองค์การ	3.84	0.66	สูง
2. ความรับผิดชอบ	3.71	0.59	สูง
3. การให้รางวัล	3.49	0.75	ปานกลาง
4. การยอมรับความเสี่ยงในงาน	4.01	0.59	สูง
5. ความอบอุ่นในองค์กร	3.79	0.67	สูง
6. การสนับสนุนขององค์กร	3.61	0.78	สูง
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.76	0.61	สูง
8. การแก้ไขความขัดแย้ง	3.51	0.79	สูง
9. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.45	0.57	ปานกลาง
รวม	3.69	0.54	สูง

ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ก่อนวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) ดังนี้ ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นข้อมูลต่อเนื่องที่ได้จากการสุ่มและมีการแจกแจงปกติ จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ (n = 117)

	การทำงานเป็นทีม	บรรยากาศองค์กร	ความ สุข ใน การ ทำงาน
การทำงานเป็นทีม	1.000		
บรรยากาศองค์กร	.838**	1.000	
ความ สุข ใน การ ทำงาน	.648**	.598**	1.000

** $p < .001$

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.648$, $p < .001$) ส่วนบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.598$, $p < .001$) และการทำงานเป็นทีม กับบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.838$, $p < .001$) ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อสมมติเบื้องต้น (assumptions) ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity) ผู้วิจัยทดสอบดังนี้

1.1 ตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ค่า VIF ไม่เกิน 5 ถือว่าไม่มี multicollinearity (O'Brien, 2007) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า VIF เท่ากับ 3.357

1.2 ค่า Tolerance มากกว่า 0.2 ถือว่าไม่มี multicollinearity (O'Brien, 2007) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Tolerance เท่ากับ .298

1.3 ตรวจสอบค่า r ในเมทริกสหสัมพันธ์ ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.838 ซึ่งไม่เกิน 0.85

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution) ตรวจสอบได้โดยทำฮาโตแกรม และ Kolmogorov-Smirnov Test ได้ค่า Kolmogorov-Smirnov Z

= 0.75, 1.16, 0.89 ค่า $p = .63, .13, .41$ ($p > .05$) สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีการกระจายเป็นโค้งปกติ

2.2 ตัวแปรตามมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ดูได้จาก scatterplot จากกราฟจุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0

3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อน มีการแจกแจงแบบปกติ

3.1 ดูจากกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อน แนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุม

3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 โดยดูจากตาราง Residuals Statistics ใน print out ค่า Residuals มีค่าเฉลี่ยเป็น 0

3.3 ค่า Durbin-Watson ในตารางควรมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 (Munro, 2001) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.531 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) ทดสอบโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสุขในการทำงาน โดยสรุปข้อมูลเป็นไปตามข้อสมมติเบื้องต้น จึงสามารถนำ Stepwise multiple regression analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานแล้วผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรเดียวที่เข้าไปในสมการทำนายความสุขในการทำงาน โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.42 ($R^2 = .420$) แสดงว่าการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 42

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยอำนาจการทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

Model	ตัวแปรทำนาย	B	S.E.	β	t	p value
1.	การทำงานเป็นทีม	.679	.074	.648	9.118	.000
	Constant	1.031			3.726	

$$R = .648, R^2 = .420, F = 83.131, p < .001$$

จากตารางที่ 4.6 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) แสดงว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถเขียนเป็นสมการได้ 2 ลักษณะคือ สมการในรูปของคะแนนดิบ และสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1$$

โดยที่

$$\hat{Y} = \text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำงานเป็นทีม}$$

$$x_1 = \text{คะแนนของการทำงานเป็นทีม}$$

ดังนั้น สมการทำนายความสุขในการทำงานในรูปของคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 1.031 + 0.679 (\text{การทำงานเป็นทีม})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งคะแนนการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 0.679 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่)

และมีสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = b_1 z_1$$

โดยที่

$$\hat{Z} = \text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$z_1 = \text{ค่าคะแนนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม}$$

ดังนั้น สมการทำนายความสุขในการทำงานในรูปของคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.648 (\text{การทำงานเป็นทีม})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งคะแนนการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 0.648 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่

โดยสรุป ตัวแปรการทำงานเป็นทีมสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001