

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 ชุด และได้รับกลับคืนในลักษณะที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 176 ชุด (ร้อยละ 100) ซึ่งผู้วิจัย จะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพ สมรส และระดับการศึกษา รวมถึง ระดับความสุขในการทำงาน และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มวัยเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงาน และ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา รวมถึง ระดับความสุขในการทำงาน และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา (n = 176)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มวัย		
เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์	77	43.70
เจนเนอเรชั่น วาย	99	56.30
รวม	176	100.00
2. สถานภาพสมรส		
โสด	118	67.00
สมรส	57	32.40
หม้าย/ หย่าร้าง	1	0.60
รวม	176	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	151	85.80
สูงกว่าปริญญาตรี	25	14.20
รวม	176	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 56.30) มีสถานภาพสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 67.00) และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.80)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ($n = 176$)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สุขภาพดี (Happy body)	3.48	0.44	ปานกลาง
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)	3.04	0.50	ปานกลาง
3. น้ำใจดี (Happy heart)	3.81	0.49	สูง
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)	3.82	0.51	สูง
5. ครอบครัวดี (Happy family)	3.06	0.70	ปานกลาง
6. สังคมดี (Happy society)	3.34	0.53	ปานกลาง
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	3.53	0.63	สูง
8. สุขภาพการเงินดี (Happy money)	3.30	0.72	ปานกลาง
9. การงานดี (Happy work life)	3.51	0.48	สูง
รวม	3.43	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ใฝ่รู้ดี และการงานดี ที่มีความสุขในการทำงานในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สุขภาพดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละกี่วัน	3.61	1.17	สูง
2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละกี่วัน	1.66	0.81	ต่ำ
3. ปัจจุบันท่านไม่สูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น	4.93	0.33	สูงมาก
4. ปัจจุบันท่านไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ หรือสุราพื้นบ้าน	4.02	0.96	สูง
5. โดยรวมท่านพอใจกับสุขภาพกายของท่าน	3.19	0.85	ปานกลาง
รวม	3.48	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.44) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ไม่สูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น อยู่ในระดับสูงมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ หรือสุราพื้นบ้าน อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพ ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน อยู่ในระดับต่ำและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
ผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ผ่อนคลาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอ	2.78	0.90	ปานกลาง
2. ใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อน หย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกม ฯลฯ)	2.61	1.07	ปานกลาง
3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (จากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ)	3.11	0.79	ปานกลาง
4. คิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.07	0.70	ปานกลาง
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปท่านสามารถ จัดการกับปัญหาได้	3.62	0.61	สูง
รวม	3.04	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายของพยาบาล
วิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาล
วิชาชีพ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปสามารถจัดการกับปัญหาได้ อยู่ในระดับสูงและมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โดยรวมแล้ว พยาบาลวิชาชีพ มีความเครียด (จากการทำงาน/ เรื่อง
ครอบครัว/ เรื่องอื่นๆ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใน 1 สัปดาห์ พยาบาลวิชาชีพ ทำกิจกรรมเพื่อเป็น
การพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกม ฯลฯ) อยู่ในระดับ
ปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
น้ำใจดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

น้ำใจดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ ห่วงใย ต่อคนรอบข้าง	3.89	0.67	สูง
2. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คน รอบข้าง	3.80	0.70	สูง
3. โดยรวมท่านให้ความสำคัญกับการทำงาน เป็นทีม	4.34	0.66	สูง
4. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของ ท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง	3.91	0.85	สูง
5. โดยรวมท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ในองค์กร	4.05	0.71	สูง
6. องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน แบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	3.69	0.75	สูง
7. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม	3.98	0.71	สูง
8. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	3.18	0.98	ปานกลาง
9. ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วย ตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม	3.48	0.88	ปานกลาง
รวม	3.81	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีของพยาบาลวิชาชีพ
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.49) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโดยรวม
ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาล
วิชาชีพโดยรวมสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพ
เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

จิตวิญญาณดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน	3.63	0.84	สูง
2. ท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้ใจสงบ	3.28	0.87	ปานกลาง
3. โดยรวมท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด	3.84	0.73	สูง
4. โดยรวมท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	4.02	0.60	สูง
5. โดยรวมท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน	4.35	0.65	สูง
รวม	3.82	0.51	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โดยรวมตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพโดยรวมยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้ใจสงบ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
ครอบครัวดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ครอบครัวดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ	2.55	1.00	ปานกลาง
2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว	2.69	0.90	ปานกลาง
3. โดยรวมท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	3.95	0.92	สูง
รวม	3.06	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีของพยาบาล
วิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.70) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาล
วิชาชีพโดยรวมมีความสุขกับครอบครัว อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาล
วิชาชีพการทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว อยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วนการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
สังคมของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สังคมดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน	3.49	0.93	ปานกลาง
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม	4.06	0.70	สูง
3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต/ ทรัพย์สิน	3.49	0.77	ปานกลาง
4. เมื่อท่านมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือ จากคนในชุมชน	3.11	0.83	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข	2.54	0.81	ปานกลาง
6. ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	3.32	0.68	ปานกลาง
รวม	3.34	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.53) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ
ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ
พยาบาลวิชาชีพ การรู้สึกปลอดภัยในชีวิต/ ทรัพย์สิน และโดยรวมเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ
พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข อยู่ใน
ระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
ใฝ่รู้ดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ใฝ่รู้ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โดยรวมท่านสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ	3.59	0.82	สูง
2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในชีวิต	3.76	0.75	สูง
3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ	3.24	0.80	ปานกลาง
รวม	3.53	0.63	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีของพยาบาลวิชาชีพ
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.63) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ สนใจที่
จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาล
วิชาชีพโดยรวมความสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง
ส่วนโอกาสที่พยาบาลวิชาชีพจะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อยู่
ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
สุขภาพการเงินดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สุขภาพการเงินดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่าน ในปัจจุบันเป็นภาระ	3.19	1.00	ปานกลาง
2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.16	0.77	สูง
3. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	2.84	1.01	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเป็น อย่างไรเมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดแต่ละเดือน	3.00	1.05	ปานกลาง
รวม	3.30	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพการเงินดีของ
พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.72) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า
พยาบาลวิชาชีพผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ อยู่ในระดับปาน
กลาง ส่วนการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้านการงานดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

การงานดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร	3.32	0.70	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	3.61	0.75	สูง
3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	3.57	0.78	สูง
4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจากองค์กรของท่าน	3.48	0.76	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	3.20	0.83	ปานกลาง
6. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง	3.72	0.75	สูง
7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน	3.00	0.85	ปานกลาง
8. หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก	3.55	0.97	สูง
9. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานหรือองค์กรอื่น ชวนติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป	3.18	0.86	ปานกลาง
10. โดยรวมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้า	3.31	0.76	ปานกลาง
11. ความถูกต้องของการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็นอย่างไร	3.90	0.82	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การงานดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12. ความตรงต่อเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วง เวลาที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็นอย่างไร	4.49	0.68	สูง
13. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข	3.44	0.69	ปานกลาง
14. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากร ขององค์กรนี้	3.72	0.70	สูง
15. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรท่าน	3.13	0.84	ปานกลาง
รวม	3.51	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านการงานดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.48) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความตรงต่อเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความถูกต้องของการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 การวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 176)

สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การสนับสนุนด้านการศึกษา	3.58	0.68	สูง
2. การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก	4.15	0.60	สูง
3. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์	3.61	0.83	สูง
4. เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ	3.48	0.73	ปานกลาง
5. การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล	3.82	0.68	สูง
6. การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล	3.72	0.92	สูง
7. การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ	3.36	0.59	ปานกลาง
8. การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า	4.22	0.61	สูง
รวม	3.74	0.52	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ และการสนับสนุนด้านการศึกษา โดยด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

การสนับสนุนด้านการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีการจัดโปรแกรม/ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง	4.20	0.69	สูง
2. องค์กรให้ทุนการศึกษาหรือสนับสนุนด้านการเงินเพื่อให้พยาบาลมีโอกาสศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	3.41	1.02	ปานกลาง
3. องค์กรส่งอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร	3.90	0.86	สูง
4. องค์กรให้เวลา หรือให้ลาเรียนได้โดยได้รับเงินเดือน	3.00	1.19	ปานกลาง
5. องค์กรมีแผนการพัฒนานักศึกษาด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว	3.66	0.98	สูง
6. องค์กรมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนเมื่อท่านสำเร็จการศึกษานั้น ๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน	3.30	1.13	ปานกลาง
รวม	3.58	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.68) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรมีการจัดโปรแกรม/ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรส่งพยาบาลวิชาชีพอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากแหล่งความรู้ อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรให้เวลาหรือให้พยาบาลวิชาชีพลาเรียนได้โดยได้รับเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก จำแนกเป็นรายชื่อ

การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลที่ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์	4.73	0.64	สูง
2. พยาบาลได้รับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.78	สูง
3. มีพยาบาลที่มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมีใบประกาศนียบัตรรับรองที่แสดงถึงคุณวุฒิหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านนั้น ๆ	3.95	1.00	สูง
4. พยาบาลเฉพาะทาง เช่น Clinical Nurse Specialist Nurse Coordinator Nurse Educator Nurse Researcher มีส่วนร่วมในการส่งเสริมงานคุณภาพในหน่วยงาน	4.00	0.89	สูง
5. องค์การมีระบบการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ	3.90	0.91	สูง
รวม	4.15	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์การมีระบบการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพที่ีระหว่างพยาบาลและแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สัมพันธภาพที่ีระหว่างพยาบาลและแพทย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แพทย์และพยาบาลทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน	3.69	0.91	สูง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล มีลักษณะเป็นแบบมิตรทางวิชาการ คือ มีการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน โดยแพทย์จะสอนพยาบาล	3.55	0.97	สูง
3. แพทย์จะใช้ข้อมูลการสังเกตอาการและการประเมินอาการผู้ป่วยจากบันทึกทางการพยาบาล เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา	3.64	1.00	สูง
4. ในหน่วยงานของท่าน แพทย์ยอมรับความรู้และความสามารถของพยาบาล ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.58	0.92	สูง
รวม	3.61	0.83	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพที่ีระหว่างพยาบาลและแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แพทย์และพยาบาลทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แพทย์จะใช้ข้อมูลการสังเกตอาการและการประเมินอาการผู้ป่วยจากบันทึกทางการพยาบาล เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลมีลักษณะเป็นแบบมิตรทางวิชาการ คือ มีการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน โดยแพทย์จะสอนพยาบาล อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาล มีอิสระในการเลือกตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเอง	3.60	0.85	สูง
2. พยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เช่น การช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉิน	3.59	0.90	สูง
3. องค์กร ยอมรับและให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างอิสระ	3.59	0.84	สูง
4. องค์กรมีพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APNs) ที่สามารถบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย จนเกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดีแก่ผู้ป่วย	3.16	1.08	ปานกลาง
รวม	3.48	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.73) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีอิสระในการเลือกตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เช่น การช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉิน และ องค์กร ยอมรับให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างอิสระ อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรมีพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APNs) ที่สามารถบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย จนเกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดีแก่ผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีแนวปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นไปได้จริง และมีการประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.80	0.75	สูง
2. พยาบาลในองค์กรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายใน การปฏิบัติงาน (Policy)	3.66	0.89	สูง
3. แผนกของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ	3.97	0.77	สูง
4. องค์กรมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมิน ผลลัพธ์ทางคลินิกที่ชัดเจน	3.84	0.82	สูง
รวม	3.82	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แผนกของพยาบาลวิชาชีพมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลลัพธ์ทางคลินิกที่ชัดเจน อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพในองค์กรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารการพยาบาลแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งเรื่อง การจัดสรรงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารจัดการ/ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา	3.80	0.83	สูง
2. ผู้บริหารการพยาบาลเป็นตัวกลางที่ดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่สูงกว่า	3.86	3.10	สูง
3. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สะดวกขึ้น	3.70	0.75	สูง
4. ผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ (Autonomy) ให้เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน	3.57	0.79	สูง
5. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์	3.66	0.82	สูง
รวม	3.72	0.92	สูง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D = 0.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลเป็นตัวกลางที่ดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่สูงกว่า อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารการพยาบาลแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งเรื่องการจัดสรรงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารจัดการ/ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. องค์การมีการจัดอัตราค่าจ้างที่เพียงพอในการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ป่วย	3.32	1.03	ปานกลาง
2. ผู้บริหารการพยาบาลในองค์การจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานอื่นเข้าใจเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง	3.54	0.93	สูง
3. แผนกท่านมีอัตราการลาออกของบุคลากรพยาบาลอยู่บ่อยครั้ง	3.27	1.17	ปานกลาง
4. ในการปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.46	0.91	ปานกลาง
5. ท่านต้องไปช่วยปฏิบัติงานในแผนกอื่น (Float) อยู่บ่อยครั้ง เนื่องจาก อัตราค่าจ้างของแผนกอื่นไม่เพียงพอ	3.18	1.22	ปานกลาง
รวม	3.36	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.59) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลในองค์การจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานอื่น เข้าใจเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพยาบาลวิชาชีพต้องไปช่วยปฏิบัติงานในแผนกอื่นอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจาก อัตราค่าจ้างของแผนกอื่นไม่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีอัตรากำลังใจที่เพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. องค์กรมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด	4.43	0.67	สูง
2. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมในองค์กร และมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ	4.24	0.70	สูง
3. องค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมและคุณภาพทางการพยาบาล โดยมีการสนับสนุนและแบ่งปัน เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	4.08	0.74	สูง
4. องค์กรมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่ดีและมีคุณค่า ผ่านการปฐมนิเทศผู้พนักงานใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	4.18	0.76	สูง
5. ในองค์กรมีเป้าหมายและความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อช่วยกำหนดพฤติกรรมกลุ่มที่ถูกต้อง/เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร	4.16	0.76	สูง
รวม	4.22	0.61	สูง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุดอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมในองค์กร และมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมและคุณภาพทางการพยาบาล โดยมีการสนับสนุนและแบ่งปันเพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มวัย เจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอร์ชั่น วาย ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม
กลุ่มวัย (n = 176)

กลุ่มวัย	n	ความสุขในการทำงาน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.		
1. เจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์	77	3.37	0.30		
2. เจนเนอร์ชั่น วาย	99	3.48	0.37		
รวม	176			2.156	.032*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มเจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่าง 2 กลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่น วาย มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.156, p < .05$)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

(n = 176)

กลุ่มวัย	ความสุขในการทำงาน					χ^2	p-value
	ระดับสูง		ระดับปานกลาง		รวม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
1. เจเนอเรชั่น เอ็กซ์	12	15.58	65	84.42	77		
2. เจเนอเรชั่น วาย	29	29.30	70	70.70	99	4.555	.033*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ทั้งกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มวัยพบว่า กลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 84.42) มากกว่ากลุ่มเจเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 70.70) ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 29.30) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (ร้อยละ 15.58) และไม่มีกลุ่มวัยใดมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยกลุ่มวัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.555, p < .05$)

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 176)

สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	กับความสุขในการทำงาน	การแปลผล
การสนับสนุนด้านการศึกษา	0.208 [*]	ต่ำ
การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก	0.139	ไม่มีนัยสำคัญ
สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์	0.154 [*]	ต่ำมาก
เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ	0.260 [*]	ต่ำ
การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล	0.331 [*]	ต่ำ
การสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร	0.173 [*]	ต่ำมาก
การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ	0.221 [*]	ต่ำ
วัฒนธรรมที่มีคุณค่า	0.252 [*]	ต่ำ
ภาพรวม	0.294 [*]	ต่ำ

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ และการสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยอำนาจการทำนาย และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($n = 176$)

Model	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	p- value
1	สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงาน	.294	.086	.086	16.422	.000

จากการทดสอบด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis โดยนำตัวแปรกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานเข้าในสมการ ซึ่งตัวแปรกลุ่มวัย ได้ทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ก่อนเข้าสมการ โดยการแทนค่ากลุ่มวัยเจนอเรชั่น เอ็กซ์เป็น 0 และกลุ่มเจนอเรชั่น วายเป็น 1

และจากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการทดสอบอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน พบว่า เฉพาะสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูป
คะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้
ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร
ด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis (n = 176)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน	.196	.294	4.052	.000
Constant	2.699		14.780	.000
R = .294 R ² = .086 F = 16.422				

จากตารางที่ 4.25 พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน เป็นตัวแปรที่พยากรณ์
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6 (R² = .086) โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1 X_1$$

โดยที่

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

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

$$X_1 = \text{คะแนนของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

สรุป สมการในรูปของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 2.699 + .196 \text{ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งคะแนนสภาพแวดล้อมที่
ดึงดูดใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น
.196 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

และมีสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{array}{rcl}
 Z' & = & B_1 Z_1 \\
 \text{เมื่อ } Z' & = & \text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ} \\
 Z_1 & = & \text{ค่ามาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน} \\
 B_1 & = & \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของ} \\
 & & \text{สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}
 \end{array}$$

สรุป สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = .294 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

โดยสรุป ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ใช้เป็นตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.86 นั่นคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6

