

การวิเคราะห์ภูมิงานวิจัยปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล



นางสาวปิยะฉัตร คำชื่น

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-17-6012-4

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A META - ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO NURSES' JOB SATISFACTION

Miss Piyachat Chumchuen



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-17-6012-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล
โดย	นางสาว ปิยะฉัตร คำชื่น
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอมอร จังศิริพรปกรณ์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ยุวดี ภาษา)

สภามหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น : การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (A META - ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO NURSES' JOB SATISFACTION) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. ดร. เอมอร จังศิริพรภรณ์, 215 หน้า. ISBN 974-17-6012-4.

การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 2) ศึกษาปัจจัยและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย 4) อธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นรายงานการวิจัยที่ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ มีการตีพิมพ์ระหว่างปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2546 จำนวน 88 เล่ม รวบรวมข้อมูลจากตัวแปรปรับ 4 ประเภท คือ ลักษณะทั่วไป เนื้อหาสาระงานวิจัย วิธีวิทยาการวิจัย และคุณภาพงานวิจัย นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ตามวิธีของ Glass และคณะ (1987) ได้ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำนวน 663 ค่า แบ่งเป็น ปัจจัยเชิงเหตุ 519 ค่า และปัจจัยเชิงผล 144 ค่า นำค่าที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วย t-test และ F-test และวิเคราะห์ถดถอยด้วย Hierarchical stepwise regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะทั่วไป ด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย และด้านวิธีวิทยาการวิจัย

2. ปัจจัยเชิงเหตุของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการจัดการ ($\bar{r} = .504$) ด้านงาน ($\bar{r} = .148$) และด้านบุคคล ($\bar{r} = .129$) ตามลำดับ

ปัจจัยเชิงผลของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย 6 ปัจจัย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{r} = .408$) ด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{r} = .383$) และ ด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{r} = .350$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ($\bar{r} = -.311$) ด้านความเหน็ดเหนื่อย ($\bar{r} = -.250$) และ ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ($\bar{r} = -.063$)

3. ตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัยส่วนใหญ่ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างและความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ร้อยละ 57.3 และ 78.9 ตามลำดับ

สาขา.....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
 ปีการศึกษา.....2547..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4477820536 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : RESEARCH SYNTHESIS / META ANALYSIS / JOB SATISFACTION / NURSE

PIYACHAT CHUMCHUEN : A META - ANALYSIS OF FACTORS RELATED TO NURSES' JOB SATISFACTION. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D. THESIS COADVISOR : ASST.PROF. AIMORN JANGSIRIPORNPAKORN, Ph.D. 215 pp. ISBN 974-17-6012-4.

The purposes of this meta - analysis study were to 1) study research characteristics of factors related to nurses' job satisfaction. 2) Identify the factors that influence nurses' job satisfaction. 3) compare mean correlation coefficients across research characteristics. 4) account variance of correlation coefficients by research characteristic variables. The 88 studies of cause and effect relationships in Thailand employed during 1976 - 2003 were recruited. Data collected were study moderators including general, substantive, methodological characteristics and research quality. The 663 correlation coefficients of studies were analyzed by using meta - analysis method of Glass, et al. (1987). Those correlation coefficients were divided into 2 groups : antecedent variables (519 correlation coefficients) and consequence variables (144 correlation coefficients). Statistics used in this study were t-test, F-test and Hierarchical stepwise regression analysis.

The major findings were as follows:

1. The research characteristics consisted of 3 components including general, substantive and methodological characteristics.

2. The antecedent variables of nurses' job satisfaction were managerial factors ($\bar{r} = .504$), working factors ($\bar{r} = .148$) and personal factors ($\bar{r} = .129$) respectively.

The six categories of consequence variables divided into 2 groups : positively correlated with nurses' job satisfaction including commitment/ citizenship behavior ($\bar{r} = .408$), retention ($\bar{r} = .383$) and performance ($\bar{r} = .350$), and negatively correlated with nurses' job satisfaction including turnover ($\bar{r} = -.311$), burn out ($\bar{r} = -.250$) and intend to further study ($\bar{r} = -.063$).

3. Most of research characteristic variables were statistically significant affected on the mean correlation coefficients of both antecedent and consequence variables of nurses' job satisfaction, at .05 level.

4. The research characteristic variables were significantly predicted correlation coefficients of antecedent variables and consequence variables with variance accounted of 57.3 % and 78.9 % respectively .

Field of studyNursing Administration..... Student's signature.....

Advisor's signature.....

Academic year2004 Co - Advisor' s Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ ช่อมตानी อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลา ให้ข้อคิดเห็น และช่วยตรวจสอบ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ นอกจากนี้ยังให้กำลังใจ และเอาใจใส่ แก่ผู้วิจัยเสมอมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอมอร จังศิริพรปกรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดช่วงระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขความบกพร่องต่างๆ และรองศาสตราจารย์ ดร. ยุวดี ภาฯฯ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย และคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาสนับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และพยาบาลทุกท่านในหอผู้ป่วยไอ.ซี.ยู. ศัลยกรรม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ ขอขอบคุณ คุณสมพงษ์ ปั่นพูน ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งขอขอบคุณ คุณอัญชิษฐา ทิพยวงศ์วิจิตร ที่สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ตลอดช่วงระยะเวลาการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา พี่ น้อง และหลาน ที่มีส่วนสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งเพื่อน ๆ นิสิตนอกเวลารุ่น 3 ที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจกันมาโดยตลอดเวลาการศึกษา และท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณมารดา แม้ว่าท่านจะล่วงลับไปก่อนที่ผู้วิจัยจะสำเร็จการศึกษา แต่กำลังใจของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมานะ อดทน และฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนสำเร็จการศึกษาในวันนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
ปัญหาการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความพึงพอใจในงานของพยาบาล.....	10
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล.....	25
การสังเคราะห์งานวิจัย.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาน.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
ตัวแปรในการวิจัย.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการวิจัย.....	131
	อภิปรายผลการวิจัย.....	139
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	163
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	164
	รายการอ้างอิง.....	166
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	176
	ภาคผนวก ข รายชื่อวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....	178
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	190
	ภาคผนวก ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	202
	ภาคผนวก จ การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	205
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	215

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานจากหลายแนวคิดทฤษฎี.....	21
2	แสดงค่าความสอดคล้องของการประเมินคุณภาพงานวิจัย.....	51
3	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามประเภทงานวิจัย.....	59
4	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามหน่วยงานที่ผลิต.....	60
5	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามคณะที่ผลิต.....	61
6	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามสาขาที่ผลิต.....	62
7	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย.....	63
8	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามแหล่งทุนวิจัย.....	63
9	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามปีที่พิมพ์เผยแพร่.....	64
10	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามเพศผู้วิจัย.....	64
11	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามจำนวนผู้วิจัย.....	65
12	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
13	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
14	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง.....	68

สารบัญดาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล..... 69
16	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามปัจจัยที่ศึกษา..... 70
17	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล..... 70
18	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล..... 71
19	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามลักษณะงานวิจัย..... 72
20	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามวิธีการสุ่มตัวอย่าง 73
21	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามการตั้งสมมติฐานการวิจัย..... 74
22	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ..... 74
23	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีหาค่าความตรง..... 75
24	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีหาค่าความเที่ยง 75
25	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 76
26	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์..... 77
27	แสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง และคะแนนคุณภาพงานวิจัย..... 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
28	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามคะแนนคุณภาพงานวิจัย.....	79
29	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล.....	80
30	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล	82
31	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ลักษณะการแจกแจงของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุโดยรวม กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล.....	83
32	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล.....	85
33	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ลักษณะการแจกแจงของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล.....	86
34	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล.....	91
35	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล.....	92
36	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล	92
37	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านการจัดการกับความพึงพอใจในงานของ พยาบาล.....	93
38	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปร คุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย t - test.....	94
39	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลจำแนกตามตัวแปร คุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย ANOVA.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ.....	101
41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงผลด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล.....	104
42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย t - test.....	106
43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย ANOVA.....	109
44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล	111
45 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ.....	120
46 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่อธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ.....	123
47 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กลุ่มปัจจัยเชิงผล	127
48 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่อธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล.....	128

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	46
2 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล.....	84
3 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงผลด้านต่างๆกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล.....	87



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรต่างมีความต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือความเจริญเติบโตและผลกำไรที่ดี องค์กรจะไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้หากปราศจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรได้คนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนา ส่งเสริม และธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่ในงาน โดยมีการใช้ศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่ จะทำให้ได้ผลงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ (วราภรณ์ เขียวโพธิ์, 2542) สิ่งสำคัญที่จะทำให้ความคาดหวังนี้เป็นจริง ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริการพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ ความเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมของผู้ป่วย และญาติ รวมถึงความตายและการสูญเสีย พยาบาลต้องมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทั้งผู้ป่วย ญาติ และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดเวลาของการปฏิบัติงาน พยาบาลต้องเผชิญกับแรงกดดัน ความคับข้องใจ ต้องอดทนกับอารมณ์ของบุคคลต่างๆ รวมทั้งยังต้องมีสติในการตัดสินใจที่เร่งด่วน เหมาะสม นอกจากนี้การทำงานของพยาบาลยังมีลักษณะเป็นผลัดหมุนเวียน เพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง (พัสนนท์ คุ่มทวีพร และ สุชนา พูลโภคผล, 2544) จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความพึงพอใจในงานของพยาบาลจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ผู้บริหารการพยาบาล รวมทั้งผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจ เนื่องจากพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นกำลังสำคัญของโรงพยาบาล นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลยังส่งผลโดยตรงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงส่งผลต่อคุณภาพบริการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ป่วยด้วย โดยพบว่าถ้าโรงพยาบาลใดพยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำ ความพึงพอใจในบริการพยาบาลจะลดลง ในทางตรงข้ามถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูง จะพบว่าความพึงพอใจในบริการพยาบาลจะสูงขึ้นด้วย (Strachota, et al.,2003) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการทำงาน คุณภาพการดูแลผู้ป่วย และยังช่วยบ่งบอกถึงค่าใช้จ่ายที่โรงพยาบาลต้องสูญเสียไป เนื่องจากเมื่อพยาบาลไม่พึงพอใจในงาน จะมีแนวโน้มของการโอนย้าย และลาออกสูง ทำให้

โรงพยาบาลต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (Chen-Chung, Samuels and Alexander, 2003) โดยค่าใช้จ่ายเหล่านี้ประกอบไปด้วยค่าใช้จ่ายในการปฐมนิเทศ ค่าจ้างในการฝึกอบรมพยาบาลใหม่ และค่าใช้จ่ายส่วนที่สำคัญที่สุด คือค่าสูญเสียผลผลิตในช่วงที่ขาดแคลนพยาบาลที่คิดเป็นเงินถึง 80 % ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด (Strachota, et al., 2003) และในช่วงที่ตำแหน่งว่างอยู่นั้นพยาบาลที่เหลือจะต้องทำงานหนักมากขึ้น เนื่องจากจำนวนของผู้ป่วยในการดูแลเท่าเดิมหรือเพิ่มมากขึ้นในขณะที่จำนวนพยาบาลลดลง อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและมีอาการเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานตามมาได้

นอกจากนี้จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆภายนอกองค์กรตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน จากการผ่านวิกฤติหลายด้านของประเทศ ตั้งแต่ยุคที่เศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง มีการขยายตัวของโรงพยาบาลต่างๆ ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาล จนกระทั่งถึงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทุกโรงพยาบาลต่างต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด รวมทั้งจากการปรับเปลี่ยนนโยบายของประเทศจากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่มุ่งเน้นให้ทุกโรงพยาบาลมีการปรับปรุงคุณภาพ ให้ได้มาตรฐาน ประกอบกับความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีข่าวสาร ส่งผลให้ประชาชนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และมีการเรียกร้องความต้องการต่างๆเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจากนโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนทุกคน และมีแนวโน้มที่จะให้ประชาชนเลือกสถานบริการเองได้ ทำให้ทุกโรงพยาบาลต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและเพื่อความอยู่รอดของโรงพยาบาล สิ่งเหล่านี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ล้วนส่งผลกระทบต่อตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลที่ต้องแบกรับเป็นแกนนำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ย่อมส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดในงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญและสนใจในการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาล เพื่อสร้างความตระหนัก และหาแนวทางที่จะพัฒนาวิชาชีพหรือหาวิธีการที่จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ก็จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานและองค์กรพยาบาลมากขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลนั้นมีมานานแล้ว โดยพบว่ามีการศึกษาครั้งแรกในปี ค.ศ. 1940 โดย Nham ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในด้านของชั่วโมงการทำงาน ความน่าสนใจของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Chen-Chung, Samuels and Alexander, 2003) หลังจากนั้นได้มีผู้ให้ความสนใจ ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลเรื่อยมา โดยการศึกษาในระยะต่อมานั้น ได้มีการนำทฤษฎีทางจิตวิทยาและการบริหารจัดการเข้ามาศึกษาร่วมด้วย เพื่อทำนายถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาล สำหรับในประเทศไทยพบว่า

ได้มีการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลมาตั้งแต่ปีพ.ศ.2519 ซึ่งในระยะแรกเป็นการวิจัยเพื่อสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาล และในระยะต่อมาได้มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และผลของความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยต่างๆ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลให้ความสนใจ และวิธีที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จได้ในปัจจุบัน คือการนำผลที่ค้นพบได้จากการศึกษาวิจัยในอดีต มาประยุกต์ใช้เพื่อหารูปแบบการบริหารจัดการในการสร้างความพึงพอใจในงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันจึงเป็นวิธีที่เกิดประโยชน์สูงสุด (Swanberg & Swanberg, 2002)

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ปัญหาต่างๆอย่างเป็นระบบ เพราะการวิจัยเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงอย่างมีระบบระเบียบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ หรือการค้นหาคำตอบในปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยมีแบบแผนการวิจัยที่เป็นขั้นตอน (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ, 2534) และแนวโน้มของการทำวิจัยทางการพยาบาลได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆและมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง แต่การใช้ประโยชน์จากงานวิจัยยังไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดของการวิจัย เช่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีความเฉพาะเจาะจง ทำให้ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ จึงทำให้งานวิจัยที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้ได้จริง และที่สำคัญคือผลงานวิจัยอยู่ในลักษณะกระจัดกระจาย ไม่มีศูนย์รวบรวมผลงานวิจัย จึงเป็นการยากที่จะนำมาสร้างหรือสรุปเป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง (กรองไต่ อุณหสูต และคณะ, 2539) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเนื่องจากผลการวิจัยที่ผ่านมามีความหลากหลาย และให้ผลสรุปที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่สนใจจะนำผลการวิจัยเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ ต่างเกิดความไม่แน่ใจ และลังเลว่าผลงานใดมีความน่าเชื่อถือมากพอที่จะนำผลไปประยุกต์ใช้ ทำให้ผลงานวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในรูปเล่มมากกว่าถูกนำไปใช้จริง ส่งผลให้เกิดการสูญเปล่าของพลังสติปัญญาและทุนทรัพย์ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่าถ้าได้มีการนำผลงานวิจัยเหล่านี้มาสังเคราะห์ โดยใช้กระบวนการที่เชื่อถือได้ มีความเป็นปรนัย จะก่อให้เกิดคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะเป็นการรวบรวมความรู้ที่ได้จากงานวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ได้ศึกษาไว้แล้วนั้น ในบริบทที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์ สังเคราะห์จนทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมายืนยันผลการศึกษาวิจัยในเรื่องนั้นๆ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษา ช่วยให้ประหยัดเวลาในการไปค้นหาและศึกษางานวิจัยแต่ละเล่มได้ วิธีการที่นำงานวิจัยที่มีอยู่มาสังเคราะห์นี้เรียกว่าวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) ถูกพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ.1933 โดย Thorndike และต่อมาในปี ค.ศ. 1949 Ghiselli ได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณต่อ แต่ยังไม่ได้รับความ

นิยมในการนำมาใช้ จนกระทั่งปี ค.ศ.1976 วิธีการวิเคราะห์หอกิमानที่ถูกพัฒนาโดย Glass เริ่มมีชื่อเสียงและรู้จักในวงวิชาการมากขึ้น (อุทุมพร จามรมาน, 2527) การสังเคราะห์งานวิจัยโดยการวิเคราะห์หอกิमानนี้จัดได้ว่าเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับและพัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าวิธีการสังเคราะห์แบบเดิมๆ ที่ขาดความเป็นปรนัยและอาจเกิดความอคติ ลำเอียงของผู้สังเคราะห์ รวมทั้งต้องอาศัยความสามารถของผู้สังเคราะห์เป็นอย่างมากในการวิเคราะห์งานวิจัย แต่วิธีการวิเคราะห์หอกิमानนี้ เป็นวิธีการที่มีความเป็นปรนัยมากกว่า คือมีการพิสูจน์โดยใช้หลักการทางสถิติ ทำให้การแปรผลมีความน่าเชื่อถือได้ และได้มีการพัฒนาสูตรการคำนวณทางสถิติขึ้นมาให้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ปราศจากความคลาดเคลื่อน ความอคติลำเอียงและผลการสังเคราะห์มีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด และเป็นที่ทราบกันดีว่าการวิจัยเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือแสวงหาคำตอบปัญหาการวิจัย ดังนั้นการสังเคราะห์งานวิจัยนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการสรุปรวมรายงานการวิจัยแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยแต่ละเรื่อง เพราะการวิจัยไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาใดๆ จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนข้อค้นพบหลักการและทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว ก่อนที่จะสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติม เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการศึกษาและนำข้อบกพร่องของงานวิจัยที่มีอยู่ มาแก้ไขให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น (วรธรณี อริยสินสมบุญ, 2544) ในกระบวนการวิจัยจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเมื่อมีการวิจัยในปัญหาใดปัญหาหนึ่งในปริมาณมากพอ จำเป็นต้องมีการสรุปรวมสังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้ได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องเหล่านั้น จึงกล่าวได้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัยมีความสำคัญต่อการทำวิจัย เพราะเป็นการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งสำหรับงานวิจัยทางการแพทย์ที่นำการสังเคราะห์หอกิमानมาใช้และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ได้แก่ การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัดระหว่างปี พ.ศ. 2527 ถึง พ.ศ.2536 (กรองไธ อุณหุตและคณะ, 2539) การวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการสอนผู้ป่วยทางศัลยกรรม (อาภรณ์ คำก้อน, 2545) และการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (จิตรศิริ ชันเงิน, 2545) เป็นต้น

การวิเคราะห์หอกิमानเป็นเทคนิคที่อาศัยวิธีการทางสถิติในการค้นหาข้อสรุปที่เป็นคำตอบของปัญหาจากงานวิจัยหลายๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาเดียวกันหรือเป็นการทำวิจัยประเภทเดียวกัน มาหาข้อสรุปอย่างมีระบบโดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความกว้างขวาง ลุ่มลึกกว่าผลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์แต่ละเรื่อง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดยต้องทำให้ผลการวิจัยแต่ละเรื่องอยู่ในหน่วยมาตรฐานเดียวกันในรูปของดัชนีมาตรฐาน (Standard index) ได้แก่ ดัชนีขนาดอิทธิพล (Effect size) และ/หรือดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ทำให้นักวิจัยสามารถสังเคราะห์งานวิจัยทั้งประเภทงานวิจัยเชิงทดลอง และงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

เข้าด้วยกันได้ และสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐานว่าเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานวิจัยด้านใด

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่ามีผู้ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานไว้หลากหลาย โดยดำเนินการวิจัยในลักษณะของการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยเชิงผลลัพธ์ ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงทดลองและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เช่น ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (รัตนา ลีอวานิช, 2539) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์, 2545) และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย (อรทัย นนทภท, 2542) ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาผลของความพึงพอใจในงานนั้น พบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540) การคงอยู่ในงาน (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (อัมพร พรพงษ์สุริยา, 2544) และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (สำราญ บุญรักษา, 2539) เป็นต้น จากการสืบค้นฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และงานวิจัยในประเทศไทย พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 ได้แก่ งานวิจัยของ แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์ (2519) เทียมศร ทองสวัสดิ์ (2519) เยาวลักษณ์ เลหาจินดา (2519) และจรรุวรรณ เสวกวรรณ (2519) และได้มีผู้สนใจศึกษาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน จากการสืบค้นผ่านฐานข้อมูลเครือข่ายมหาวิทยาลัย ฐานข้อมูลห้องสมุดสภาวิจัยแห่งชาติ หอสมุดแห่งชาติ และจากการสืบค้นด้วยมือพบว่าม้งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประมาณ 135 เรื่อง เพื่อให้การนำผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยเหล่านี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำงานวิจัยเหล่านี้มาสังเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์อภิमान เพื่อหาข้อสรุปถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในภาพรวมว่าแต่ละปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมากน้อยเพียงใด และอธิบายความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานระหว่างตัวแปรเหล่านั้นว่าเนื่องมาจากคุณลักษณะใดของงานวิจัย โดยงานวิจัยแต่ละเรื่องจะเป็นหน่วยการวิเคราะห์ วิธีการสังเคราะห์จะนำผลจากงานวิจัยมาปรับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน แล้วนำมาเป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรอิสระคือคุณลักษณะของงานวิจัย (Research characteristics) ผลจากการสังเคราะห์จะทำให้ทราบได้ว่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรใดมีผลต่อตัวแปรตามเป็นปริมาณมากน้อยเพียงใด และผลที่ได้ไม่ถูกแทรกแซงด้วยความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัย จะทำให้ได้แนวโน้มของงานวิจัยในด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยไม่ต้องออกแบบแผนการวิจัยและเก็บข้อมูล รวมทั้งยังได้ข้อสรุปที่เป็นองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยที่มีอยู่เดิมเป็นการนำงานวิจัยที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและสามารถชี้แนะแนวทางการพัฒนางานวิจัยในอนาคตว่าควรจะดำเนินการไปในทิศทางใด (ศิริภา พูลสุวรรณ, 2530 อ้างถึงใน

สรายุทธ์ เศรษฐขจร, 2539) และผลที่ได้นี้ยังเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ โดยเฉพาะผู้บริหารการพยาบาลในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุง พัฒนา สร้างรูปแบบแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน และทำยที่สุดแล้วหน่วยงานและองค์การจะได้ผลผลิตการพยาบาลที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
4. เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ด้วยคุณลักษณะของงานวิจัย

ปัญหาการวิจัย

1. คุณลักษณะงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในลักษณะใด
3. ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีขนาดเป็นเท่าไร และมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. คุณลักษณะงานวิจัยใดที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลและเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติเพียงพอ ที่จะสามารถนำมา

คำนวณหาค่าดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสถิติที่สามารถนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และเป็นงานวิจัยที่ทำการศึกษากายในประเทศไทย ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2519 - พ.ศ.2546

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกโดยรวมของพยาบาลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยประเมินได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959), McClelland (1961), Vroom (1964), Smith, Kendall, and Hulin (1969), Munson and Heda (1974), Locke (1976), Slavit, Stamp, Piedmonte and Haase (1978), Hackman and Oldham (1980), McCloskey and Mueller (1990) และ Spector (1997) ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ประเภทของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ความน่าสนใจของงาน รวมถึงความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และควมมีคุณค่า ทำทนายต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน

เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลที่มีต่อเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลต่างๆ รวมทั้งการได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน

ผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลในการที่ได้มีกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

นโยบายและผู้บริหาร หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลที่มีต่อนโยบายและผู้บริหารงานในองค์กร ประกอบไปด้วย นโยบายขององค์กร รูปแบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคนิคในการทำงานของผู้บริหารในองค์กร

โอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลอันเกิดจากการได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลอันเกิดจากการได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานตามความรู้ความสามารถ และมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ รวมทั้งได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในองค์การ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลจากการได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากความสำเร็จและการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ ความสะดวกสบาย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงชั่วโมงและตารางเวลาในการปฏิบัติงาน

ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสถานภาพ หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงาน และได้รับความสะดวกสบายเหมาะสมกับตำแหน่งและฐานะของตน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน หมายถึง ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงเหตุ และปัจจัยเชิงผล

ปัจจัยเชิงเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงาน หรือสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ปัจจัยเชิงผล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อตัวพยาบาล หน่วยงาน หรือองค์การ อันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ค่าดัชนีมาตรฐาน หมายถึง ขนาดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ที่แสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นค่าที่ได้มาจากการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสถิติอื่นที่สามารถแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องมาคำนวณตามสูตรของ Glass และคณะ (1987)

คุณลักษณะงานวิจัย หมายถึง องค์ประกอบของรายงานการวิจัยแต่ละเรื่องที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ประกอบด้วย คุณลักษณะงานวิจัย 3 ด้าน ตามแนวคิดของ นางลักษณวิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541) และ นางลักษณ วิรัชชัย (2542) ได้แก่ ด้านลักษณะทั่วไป ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย และด้านวิธีวิทยาการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป ได้แก่ ประเภทงานวิจัย หน่วยงานที่ผลิต คณะที่ผลิต สาขาที่ผลิต แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนหน้าทั้งหมด จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก เพศผู้วิจัย และจำนวนผู้วิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ได้แก่ ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย ได้แก่ ลักษณะงานวิจัย จำนวนตัวแปรต้น จำนวนตัวแปรตาม ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ขนาดประชากร การสุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีหาค่าความตรง วิธีหาค่าความเที่ยง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์

คะแนนคุณภาพงานวิจัย หมายถึง ปริมาณตัวเลขที่ผู้วิจัยกำหนดให้จากการประเมินความถูกต้องและเหมาะสมในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยประเมินได้จากแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ อุตุมพร จามรมาน (2527) คะแนนที่ได้นำไปใช้เป็นตัวแปรปรับ ในการวิเคราะห์หोगิมาณงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

พยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง เทียบเท่าปริญญาตรีปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยในด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งสามารถบอกแนวโน้มการศึกษารววิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในอนาคต

2. ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้ที่สนใจในการนำผลการวิจัยไปปรับปรุง หรือหาวิธีการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรพยาบาลต่อไป

3. เป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาล เพราะการวิเคราะห์หोगิมาณช่วยทำให้เห็นช่องว่าง หรือส่วนที่ขาดหายไปในแง่มุมต่างๆ ของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และช่วยชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัยต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยการวิเคราะห์
อภิมาน ในครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุป
สาระสำคัญและนำเสนอรายละเอียดได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
 - 1.4 การวัดความพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
 - 2.1 ปัจจัยเชิงเหตุของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 ปัจจัยเชิงผลของความพึงพอใจในงาน
 - 2.3 ลักษณะงานการพยาบาลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาล
3. การสังเคราะห์งานวิจัย
 - 3.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย
 - 3.2 วิธีการสังเคราะห์งานวิจัย
 - 3.3 การวิเคราะห์อภิมาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิมาน

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาล

การบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็น
ต้องอาศัยทรัพยากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคคลเป็นองค์ประกอบที่
สำคัญในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การได้คนดี ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่
ทำงานด้วยความเต็มใจ ก็ย่อมส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (ศจี อนันต์นพคุณ, 2543) แต่
ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะได้ผลงานเป็นไป
ในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นตัวชักนำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจใน

งาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าองค์กรจะต้องสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดมีขึ้นทั้งในตนเอง หน่วยงาน และองค์กร เพื่อเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ ในการที่จะกระทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ ขึ้นได้นั้น จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับความหมาย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานก่อน จึงจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรใน องค์กรได้

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้หลากหลาย ดังนี้

Locke (1976) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกหรือ อารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน สามารถประเมินได้จากงานที่ปฏิบัติ หรือประสบการณ์การทำงาน

Stamps and Piedmonte (1986) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของ พยาบาลว่า หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำอยู่ อันเป็นผล มาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ ลักษณะงาน นโยบายของ องค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

Spector (1997) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกที่ บุคคลนั้นมีต่องาน ซึ่งสามารถประเมินได้ว่าชอบหรือไม่ชอบในงานที่ปฏิบัติ

Flecher (2001) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพยาบาล เกี่ยวกับทัศนคติและประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน

Robbin (2001) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าหมายถึง ทัศนคติที่บุคคล มีต่องาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติทางบวก ผู้นั้นจะมีความพึงพอใจในงานสูง แต่ถ้ามีทัศนคติทางลบ บุคคลก็จะไม่พึงพอใจในงาน

Shaver and Lacey (2003) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานของพยาบาลไว้ว่า เป็นความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่อผู้บริหาร และมีต่องานการปฏิบัติการพยาบาลในฐานะที่เป็น อาชีพอย่างหนึ่ง

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน รวมทั้ง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน อันได้มาจากการรับรู้และมีปฏิริยาสนองตอบต่องานที่ปฏิบัติ หรือได้มาจาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่าแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานนั้น ได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ โดยการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพ (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545) ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือทฤษฎีเชิงเนื้อหา ทฤษฎีเชิงกระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง (ปรียาพร วงษ์อนุตโรจน์, 2543 ; วรารัตน์ เขียวโพธิ์, 2542 ; Steers and Porter, 1987 ; Mullins, 1999) ดังนี้

1.2.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงาน ว่ามาจากสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล และเป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมบางอย่าง ประกอบไปด้วยทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer และทฤษฎีความต้องการของ Murray ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และเชื่อว่าพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของมนุษย์มาจากความต้องการบางอย่าง ซึ่งมนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง โดย Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ระดับ คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการด้านสังคม 4) ความต้องการเกียรติยศ และความสำเร็จ และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมนุษย์จะแสวงหาความต้องการสูงขึ้นไปตามลำดับ จนถึงขั้นสูงสุดคือความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดความต้องการของ Maslow โดย Herzberg, Mansner and Synderman (1959) ได้ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน สรุปได้ว่า มีปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพทางสังคม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland เป็นทฤษฎีที่เน้นว่ามนุษย์ไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการ แต่ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลจึงเรียนรู้ความต้องการจากชีวิตการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้นี้มีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติในองค์กร ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland เน้นความต้องการ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ และ 3) ความต้องการความผูกพัน โดยบุคคลทุกคนมีความต้องการ 3 ประการดังกล่าว แต่จะมีความต้องการสิ่งใดมากกว่ากันขึ้นกับแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลนั้น

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่ยุบรวมลำดับขั้นความต้องการของ Maslow จาก 5 ขั้น เหลือเพียง 3 ขั้น คือ 1) ความต้องการในการดำรงอยู่ 2) ความต้องการหาความสัมพันธ์ทางสังคม และ 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตส่วนบุคคล แต่ถึงแม้ว่าทฤษฎีความต้องการของ Alderfer จะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow แต่ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer จะมุ่งเน้นว่าความต้องการของมนุษย์ไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นและความต้องการในแต่ละขั้นแม้ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะยังคงอยู่

ทฤษฎีความต้องการของ Murray เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเช่นของ Maslow แต่ Murray เน้นว่าในช่วงเวลาหนึ่ง บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูง หรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นๆต่ำ และความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ความต้องการอิสระ และ 4) ความต้องการมีอำนาจ

1.2.2 ทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory)

กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการ มีแนวคิดต่างจากกลุ่มที่เน้นเนื้อหา คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ จะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม (Mullins, 1999) และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆในกระบวนการจูงใจ กลุ่มทฤษฎีเหล่านี้ประกอบไปด้วย ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นให้เห็นถึงความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทลงไปกับผลลัพธ์ที่ได้กลับคืนมา โดยบุคคลจะรับรู้อัตราส่วนของสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับงาน กับผลลัพธ์ที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าสัดส่วนมีความสมดุลกัน บุคคลจะรู้สึกถึงความเป็นธรรมที่ได้รับจากองค์กร สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบ ได้แก่ ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job outcomes) หมายถึงรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ยอมรับ และสถานภาพที่ได้รับ กับความพยายามที่ให้กับงาน (Job

inputs) ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากเปรียบเทียบแล้วได้อัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกที่มีความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นจะเกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลง หรือการลาออกจากงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นว่าขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัลที่ปรารถนา ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับรูปแบบความต้องการ กระบวนการคิด และพฤติกรรม วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งรางวัลจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคล (Effort) ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance) และผลลัพธ์ (Outcome)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นว่าแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน เกิดจากความปรารถนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้นี้ต้องการเวลาและการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรม

1.2.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงประยุกต์มาจากทฤษฎีการเรียนรู้พฤติกรรมของ Skinner ที่เชื่อว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับและรางวัล ผ่านเทคนิคการเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ จะนำไปสู่การจูงใจให้เกิดพฤติกรรม การเสริมแรงแบ่งเป็น 2 ประเภท (สมยศ นาวิกการ, 2537) คือ 1) การเสริมแรงทางบวก ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติซ้ำ และ 2) การเสริมแรงทางลบ ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดซ้ำ แต่จะใช้วิธีการที่ตรงกันข้ามกับการเสริมแรงทางบวก โดยทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เพื่อการหลีกเลี่ยง

จะเห็นได้ว่าแนวคิดความพึงพอใจในงานได้พัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ทำให้นักวิชาการหลายท่านได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นพื้นฐานในการอธิบายความพึงพอใจในงาน

1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 Herzberg, Mansner and Synderman (1959) ได้แสดงถึงมิติที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและมีผู้นำไปเป็นองค์ประกอบในการวัดความพึงพอใจในงานไว้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และกลุ่มปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย

1.3.1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จ หรือต้องการทำงานให้สำเร็จ จึงควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากความสำเร็จในงาน ซึ่งควรจะกระทำอย่างจริงจัง ในช่วงเวลาที่เหมาะสม จะเป็นการเสริมให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

1.3.1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ หรือที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากการได้ปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจ

1.3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่องาน และความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจถ้าได้รับการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ เพราะบุคคลต้องการความมีอิสระและอำนาจในงาน และรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานนั้น แต่ต้องให้ในปริมาณที่เหมาะสม

1.3.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไปในองค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองให้สูงขึ้น

1.3.1.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายเหล่านั้น

1.3.1.7 การนิเทศงาน (Supervision-technical) หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ยุติธรรม

1.3.1.8 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งอื่นที่ได้มาจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพียงพอตามความคาดหวัง

1.3.1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3.1.10 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ตั้ง สิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่เหมาะสม

1.3.1.11 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาทำงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

1.3.1.12 สถานภาพทางสังคม (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลใน

สายตาของผู้อื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

1.3.1.13 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัย รวมถึงความมั่นคงในองค์กร

1.3.2 Vroom (1964) กล่าวว่ามิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มี 6 ด้าน คือ

1.3.2.1 การนิเทศงาน (Supervision) เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน

1.3.2.2 กลุ่มผู้ร่วมงาน (The work group) หมายถึงความร่วมมือกันในการทำงาน การมีกลุ่มผู้ร่วมงานที่เป็นมิตรจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.3.2.3 ลักษณะงาน (Job content) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับงานหรือรายละเอียดในหน้าที่การงาน

1.3.2.4 เงินเดือน หรือค่าจ้าง (Salary and Wages) ในด้านของความเหมาะสมและยุติธรรม

1.3.2.5 โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (Promotional opportunities) ตามความคาดหวังที่ต้องการ

1.3.2.6 ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work) ครอบคลุมถึงความสามารถในการใช้เวลาว่างที่เหลือจากงานในการทำกิจกรรมอื่นๆ

1.3.3 Smith, Kendell and Hulin (1969 cited in Luthan, 1995) ได้แสดงมิติองค์ประกอบในการวัดความพึงพอใจในงานมี 5 ประการ คือ

1.3.3.1 ลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถของงานที่ปฏิบัติ

1.3.3.2 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับจากค่าตอบแทนในการทำงาน

1.3.3.3 โอกาสก้าวหน้า (Promotion opportunities) หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม

1.3.3.4 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจในการบังคับบัญชา ในด้านของความสามารถ ความช่วยเหลือ เกี่ยวกับเทคนิคในการทำงาน

1.3.3.5 เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม การได้รับความแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน

1.3.4 Munson and Heda (1974) ได้พัฒนาแนวคิดความพึงพอใจในงาน โดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจของ Maslow มาประเมินความพึงพอใจในงานให้เด่นชัดยิ่งขึ้น โดยแบ่งมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ดังนี้

1.3.4.1 ความพึงพอใจในงานภายนอก (Extrinsic satisfaction) เป็นความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจากการทำงาน เป็นผลจากการจ้างงานภายในองค์การประกอบด้วย ความยุติธรรมของสภาพการปฏิบัติงานภายในองค์การในการพิจารณาความดีความชอบ การออกนโยบายต่างๆ ความปลอดภัยในการทำงาน รางวัลตอบแทนด้านการเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ

1.3.4.2 ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal satisfaction) เป็นความพึงพอใจของบุคคลที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นภายในองค์การ ต้องการให้บุคคลอื่นเข้าใจปัญหาและความยากลำบากในการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3.4.3 ความพึงพอใจในงานด้านการมีส่วนร่วม (Involvement satisfaction) เป็นความพึงพอใจที่ได้แสดงออกในความต้องการมีอำนาจ (Power) ได้แก่ การมีอำนาจหน้าที่การได้มีโอกาสร่วมในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

1.3.4.4 ความพึงพอใจในงานภายใน (Intrinsic satisfaction) เป็นความพึงพอใจที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การได้มีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ ได้ทำสิ่งที่สำคัญและมีคุณค่า ทำทนายการทำงาน รวมทั้งมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.3.5 Locke (1976) ได้เสนอองค์ประกอบที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1.3.5.1 งาน ได้แก่ ความยากง่าย ความท้าทาย และปริมาณงานที่เหมาะสม

1.3.5.2 ค่าตอบแทนต้องมีความยุติธรรม และเท่าเทียมในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน และคุณสมบัติเหมือนกัน

1.3.5.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างมีหลักการและยุติธรรม

1.3.5.4 การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.3.5.5 ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล การให้วันหยุด

1.3.5.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

1.3.5.7 หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบการนิเทศงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในการบริหารงาน

1.3.5.8 ผู้ร่วมงาน ที่มีความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือกัน และมีไมตรีจิตอันดี

1.3.5.9 องค์การและการจัดการ ได้แก่ นโยบาย การบริหารงานภายในองค์การ

1.3.6 Slavit, Stamps, Piedmonte and Haase (1978) ได้สรุปมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ ไว้ 6 ประการ คือ

1.3.6.1 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน และประโยชน์อื่นๆที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1.3.6.2 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถทำได้ อย่างมีอิสระ ได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง โดยที่หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชายินดีเปิดโอกาสให้ทำและได้รับการยอมรับ

1.3.6.3 การกำหนดภาระหน้าที่ (Task requirement) หมายถึง ประเภทของงาน และลักษณะงาน รวมทั้งความยากง่ายในงานที่ปฏิบัติ

1.3.6.4 นโยบายขององค์การ (Organization policies) หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

1.3.6.5 การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพของตนเอง และของบุคคลอื่น รวมทั้งการเห็นประโยชน์ของงาน

1.3.6.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Professional status) หมายถึง ความรู้สึกถึงความสำคัญของวิชาชีพทั้งในมุมมองของตนเอง และของบุคคลอื่น รวมทั้งการเห็นประโยชน์ของงาน

1.3.7 Hackman and Oldham (1980) ได้พัฒนาแนวคิดการจัดลักษณะงานให้เสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยได้ระบุถึงองค์ประกอบของงานที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานไว้ 5 ประการ คือ

1.3.7.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของกิจกรรมต่างๆหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และเกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทำงานต้องมีการใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน

1.3.7.2 ความเด่นชัดของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อย

ของงานที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จเป็นผลงานโดยรวม ทั้งนี้โดยสามารถที่จะทำงานจากขั้นเริ่มต้นไปจนถึงเสร็จสิ้น โดยสามารถมองเห็นผลงานที่ตนปฏิบัติ

1.3.7.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ทำ ที่จะมีอิทธิพลต่อชีวิตหรือการทำงานของบุคคลอื่น ทั้งต่อภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก

1.3.7.4 ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นๆเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีอิสระ ในการใช้ดุลยพินิจในการทำงาน และสามารถกำหนดเวลาหรือระเบียบ วิธีการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

1.3.7.5 การมีข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการมีโอกาสได้เห็นถึงประสิทธิภาพของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน

1.3.8 Mueller and McCloskey (1990 อ้างถึงใน พิเชฐ คำภาเครือ, 2541) ได้แบ่งมิติของความพึงพอใจในงาน โดยใช้กรอบแนวคิดพื้นฐานเดิมของ McCloskey (1974) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow เพื่อใช้ประเมินความพึงพอใจในงาน เป็น 8 ด้าน คือ

1.3.8.1 สิ่งตอบแทนภายนอก (Extrinsic reward) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากการทำงาน

1.3.8.2 ตารางเวลาปฏิบัติงาน (Scheduling) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน การแลกเปลี่ยนเวร การปฏิบัติงานในวันธรรมดา วันหยุดประจำสัปดาห์ ค่าชดเชยในการอยู่เวรวันหยุด

1.3.8.3 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Family/Work balance) หมายถึง เวลาในการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัวมีความเหมาะสม ได้แก่ การทำงานล่วงเวลา การลาคลอด การดูแลเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

1.3.8.4 ผู้ร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง บุคลากรในที่มสุขภาพและบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3.8.5 การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง โอกาสและการมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมและวิชาชีพในขณะทำงานและหลังกลับจากทำงาน

1.3.8.6 โอกาสในวิชาชีพ (Professional opportunities) หมายถึง โอกาสและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับแผนกพยาบาล สถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาชีพ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำวิจัย การเขียนบทความและเผยแพร่ผลงานวิชาการ

1.3.8.7 การยกย่องชมเชย/ การยอมรับ (Praise/ Recognition) หมายถึง ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงาน และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงาน

1.3.8.8 การควบคุม/ ความรับผิดชอบ (Control/ Responsibility) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานและองค์การในการควบคุมการทำงาน และมีความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น

1.3.9 Spector (1997) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ไว้เป็น 9 ด้าน คือ

1.3.9.1 ลักษณะงาน (Nature of work) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน และลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ

1.3.9.2 โอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotion) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เหมาะสมกับความสามารถและให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า

1.3.9.3 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติดูแล การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความเสมอภาคในการบังคับบัญชา

1.3.9.4 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Contingent rewards) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการร่วมวางแผนเป้าหมายการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ได้แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ เป็นการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองจากแรงจูงใจภายใน

1.3.9.5 สภาพการทำงาน (Operating procedures) หมายถึง ความชัดเจนในเป้าหมายการปฏิบัติงาน และมีแนวทางในการทำงาน

1.3.9.6 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

1.3.9.7 ค่าจ้าง หรือเงินเดือน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

1.3.9.8 ประโยชน์เกื้อกูล (Benefit) หมายถึง ค่าตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน

1.3.9.9 ผู้ร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมต่างๆดังกล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นแนวคิดในด้านมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ได้เป็น 9 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังตารางที่ 1

จากมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทั้ง 9 ด้าน สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละมิติ ได้ดังนี้

1) ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ประกอบไปด้วยประเภทของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ความน่าสนใจของงาน รวมถึงความยากง่าย การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และควมมีคุณค่า ทำทายต่อความสามารถ

2) เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งค่าตอบแทนต่างๆ เช่น บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลต่างๆ รวมทั้งการได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆจากการปฏิบัติงาน

3) ผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในการที่ได้มีกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

4) นโยบายและผู้บริหาร หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อนโยบายและผู้บริหารงานในองค์กร ประกอบไปด้วย นโยบายขององค์กร รูปแบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคนิคในการทำงานของผู้บริหารในองค์กร

5) โอกาสก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลอันเกิดจากการได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีโอกาสประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

6) อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและควมมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลอันเกิดจากการได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานตามความรู้ความสามารถ และมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ รวมทั้งได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลจากการได้รับการยอมรับ และยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากความสำเร็จ และการปฏิบัติงาน

8) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคล ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ เครื่องมือเครื่องใช้ ความสะดวกสบาย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงชั่วโมงและตารางเวลาในการปฏิบัติงาน

9) ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสถานภาพ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความสมดุลกันระหว่างชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงาน และได้รับความสะดวกสบายเหมาะสมกับตำแหน่งและฐานะของตน

การสรุปมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานดังกล่าวมาแล้วเป็นการสรุปเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดในการสังเคราะห์งานวิจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในลำดับต่อไปจะกล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในงาน

1.4 การวัดความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่า แบบวัดความพึงพอใจในงานที่องค์การทั่วไปนิยมใช้ (Spector, 1997 ; Greenberg and Baron, 2000 ; ชนกพร จิตปัญญา และคณะ, 2544) มีดังต่อไปนี้

1.4.1 แบบสอบถามของ Minnesota (The Minnesota Satisfaction

Questionnaire : MSQ) ของ Weiss, Daulis, England, and Lofquist (1967) มี 20 รายการ ได้แก่ ด้านกิจกรรมการปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านสถานะทางสังคม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเทคนิคการบริหาร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านบริการทางสังคม ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านการใช้ความสามารถ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านการทดแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน

1.4.2 ดัชนีพรรณนางาน (The Job Descriptive Index : JDI) ของ Smith, Kendall, and Hulin (1969) มี 5 รายการ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

1.4.3 ดัชนีวัดความพึงพอใจในงาน (Satisfaction Index) ของ Nichols (1971)

1.4.4 แบบวิเคราะห์งาน (The Job Diagnostic Survey : JDS) ของ Hackman and Oldham (1975)

1.4.5 ดัชนีวัดความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS) ของ Slavit, Stamps, Piedmont, and Haase (1978) มี 7 รายการ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านภาระหน้าที่ ด้านการบริหาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและแพทย์

1.4.6 แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในองค์การมิชิแกน (Michigan Organizational Assessment Questionnaire Subscale) ของ Commann, et al. (1979)

1.4.7 แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Sanger, Richardson, and Larson

(1985) มี 8 รายการ ได้แก่ ด้านภาระงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพกับแพทย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ และด้านการใช้ความรู้และทักษะ

1.4.8 แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey : JSS) ของ Spector (1985) มี 9 รายการ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านประโยชน์เกื้อกูล และด้านผู้ร่วมงาน

1.4.9 มาตรฐานวัดงานทั่วไป (The Job in General Scale : JIG) ของ Ironson, Smith, Brannick, Gibson, and Paul (1989)

1.4.10 มาตรฐานวัดความพึงพอใจในงานของ McCloskey/ Mueller (McCloskey / Mueller Satisfaction Scale, 1990) มี 3 รายการด้านใหญ่ และ 8 รายการด้านย่อย ได้แก่ ด้านความปลอดภัย มี 3 รายการด้านย่อย คือ สิ่งตอบแทนภายนอก ตารางเวลาปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างบ้านและครอบครัว ด้านสังคม มี 2 รายการด้านย่อย คือ ผู้ร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวด้านจิตใจ มี 3 รายการด้านย่อย คือ โอกาสในวิชาชีพ การยกย่องชมเชย/ การยอมรับ และการควบคุม/ ความรับผิดชอบ

1.4.11 ดัชนีวัดคุณภาพงาน (The Work Quality Index : WQI) ของ Whitley and Putzier (1994) มี 6 รายการ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความมีคุณค่าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการแสดงบทบาท และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.4.12 มาตรฐานวัดความพึงพอใจในงานขององค์กร (The Organization Job Satisfaction Scale) ของ Senter, et. al. (1997) มี 4 รายการ ได้แก่ ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธภาพ/ ความผูกพัน ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านสถานะทางวิชาชีพ

จากแบบวัดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า แบบวัด JDI กับ MSQ เป็นแบบวัดที่เป็นที่นิยมใช้กันหลากหลาย ซึ่งจัดเป็นแบบวัดความพึงพอใจในหลายมิติ แต่ยังมีแบบวัดบางอย่างที่ใช้วัดในมิติเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่งของความพึงพอใจในงาน เช่น แบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้านของค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire : PSQ) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานสามารถวัดได้จากการใช้แบบประเมินความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีใช้กันมากมาย จากการศึกษาพบว่างานวิจัยในประเทศไทยได้มีทั้งการนำแบบวัดเหล่านี้มาปรับปรุงพัฒนา และการสร้างแบบวัดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เหมาะสมในการวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ความพึงพอใจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ สามารถใช้เป็น เครื่องมือที่บ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สามารถแบ่งกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยเชิงเหตุ และปัจจัยเชิงผล

2.1 **ปัจจัยเชิงเหตุของความพึงพอใจในงาน** หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็น สาเหตุส่งผลให้บุคคลพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ (Spector, 1997 ; Mullins, 1999 ; Kinicki and Krietner, 2003 ; Rebeaux and Poppleton อ้างถึงใน สุทัศน์ ตุงศ์เรือง, 2540 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543) ดังนี้

2.1.1 ความเครียดในงาน (Job stress) งานส่วนใหญ่มักมีสถานการณ์ที่ ก่อให้เกิดความเครียด เช่น การถูกผู้มารับบริการต่อว่า หรือเครื่องจักรเสียหายในขณะที่งานกำลัง เร่งด่วน ซึ่งการที่บุคคลพบกับสถานการณ์ความเครียดบ่อยๆ ย่อมส่งผลเสียทั้งต่อร่างกายและ จิตใจ และส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความพึงพอใจในงาน

2.1.2 ภาระงาน (Workload) เป็นปริมาณความพยายามทั้งร่างกายและจิตใจ ที่ บุคคลต้องทุ่มเทให้กับงาน นั่นคือปริมาณงานที่บุคคลจะต้องปฏิบัติ ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างภาระงานกับความพึงพอใจในงาน พบว่ายังขาดบทสรุปที่ชัดเจน เพราะบางงานวิจัย พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ แต่บางงานวิจัยพบว่าภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน

2.1.3 การควบคุมในองค์การ (Control) เป็นความรู้สึกลอิสระในงานที่ทำ หรือ ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่บุคคลปฏิบัติ การควบคุมเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่ใน กระบวนการของความเครียดในงาน จากการวิเคราะห์ห่อภิมานของ Spector (1986 cited in Spector, 1997) พบว่าการควบคุมในองค์การมีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับ การรับรู้การถูกควบคุมของบุคลากร

2.1.4 ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน (Work schedule) งานที่มีช่วงเวลาในการ ปฏิบัติงานที่ยาวนาน หรือเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปจากเวลาปกติ เช่น งานเป็นกะ กลางคืน งานล่วงเวลา เหล่านี้พบว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร

2.1.5 สภาพความไม่แน่นอนในบทบาท (Role variables) บทบาทในงาน เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล บทบาทที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

2.1.5.1 ความคลุมเครือในบทบาท (Role ambiguity) เป็นความรู้สึกไม่แน่นอนในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตนเอง

2.1.5.2 ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) เป็นความรู้สึกขัดแย้งกันระหว่างบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ มักเกิดในกรณีที่มีผู้บริหารหลายคนและแต่ละคนต้องการให้บุคคลทำงานในบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน

2.1.5.3 ความขัดแย้งในบทบาทเสริม(Extra-role conflict) เช่น ความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องาน กับบทบาทในครอบครัว

โดยพบว่าความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

2.1.6 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family conflict) เป็นความไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการของครอบครัวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เช่นในกรณีบุตรป่วย ส่งผลต่อการทำงานของมารดาในการที่จะไปดูแลบุตร โดยพบว่าเมื่อบุคคลเกิดปัญหาเหล่านี้ จะมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำลง จากการศึกษาวิจัยของ Beatty (1996 cited in Spector, 1997) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน องค์การต้องหานโยบายที่จะช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ให้สามารถปรับตัว จะช่วยลดความขัดแย้งลงได้

2.1.7 ลักษณะทางเพศและอุปนิสัยส่วนบุคคล เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยจะพบว่าลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-esteem) เชื่อว่าตนเองมีความสามารถหลากหลาย (Generalized self-efficacy) มีความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal locus of control) และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนลักษณะทางเพศ พบว่าสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต ความสุขสมบูรณ์ และความพึงพอใจในงานในภาพรวมได้

2.1.8 ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.1.9 อายุ แม้จะไม่มีผลต่อการทำงานอย่างเด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นั่นคือเมื่อวัยสูงขึ้น ความพึงพอใจในงานจะมากขึ้นด้วย จนกระทั่งวัยก่อนเกษียณอายุ ความสัมพันธ์จะค่อยๆ ลดลง

2.1.10 เซาร์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในงานบางอย่างพบความแตกต่างระหว่างเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่งานบางอย่างไม่พบความแตกต่างกัน

2.1.11 การศึกษา ในบางงานวิจัยพบความแตกต่าง กล่าวคือ มีทั้งงานวิจัยที่สนับสนุนและไม่สนับสนุนว่า การศึกษามีผลต่อระดับความพึงพอใจ แต่บางงานวิจัยเช่นในกลุ่มวิชาชีพแพทย์ วิศวกร หนายความ พบว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานลูกจ้างและคนงานทั่วไป

2.1.12 ขนาดขององค์การและหน่วยงาน พบว่าคนที่ทำงานในองค์การหรือหน่วยงานขนาดเล็กมักจะพึงพอใจมากกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากบุคคลสามารถทำความรู้จัก คั่นเคยกันได้ง่ายกว่าทำให้รู้สึกเป็นกันเองและมีความร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.13 ความห่างไกลระหว่างบ้านและที่ทำงาน พบว่าบุคคลที่ต้องเดินทางไกลตื่นเช้า ผจญกับสภาพรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มักจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ นอกจากนี้ถ้าต้องไปทำงานในที่ห่างไกล ขาดความคั่นเคยในด้านภาษา จะต้องใช้เวลาในการปรับตัวและสร้างความคั่นเคยนาน

2.1.14 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น พื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พบว่าคนในเมืองใหญ่มักมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก เพราะคนในเมืองใหญ่มีความคั่นเคย ใกล้ชิด และการสร้างสัมพันธ์ภาพมีน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก

2.2 ปัจจัยเชิงผลของความพึงพอใจในงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นผลของความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (Spector, 1997 ; Kinicki and Kreitner, 2003 ; Greenberg and Baron, 2000 ; Nahavandi and Malekzadeh, 1999 ; Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 1997 ; David and Newstrom, 1989)

2.2.1 การปฏิบัติงาน (Job performance) บุคคลที่มีความสุขในงานจะปฏิบัติงานออกมาดี เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่บางครั้งอาจมีปัจจัยอื่นที่เป็นตัวทำนายการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานก็มีส่วนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย โดยพบว่าการปฏิบัติจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน ซึ่งได้แก่ความสำเร็จค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้

2.2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational citizenship

behavior) เป็นพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และมีเมตริจิตของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดหรือตกลงไว้ และไม่เกี่ยวข้องกับผลรางวัลตอบแทน แต่บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้อื่น การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้ร้องขอ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน โดยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วจะมีความคิดอยากที่จะมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

2.2.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นเจตคติของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลถึงความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรที่สร้าง ความพึงพอใจในงานให้แก่บุคลากรมากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะทำให้องค์กรดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างราบรื่น จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

2.2.4 พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) พฤติกรรมการหยุดหรือขาดงาน เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความสูญเสียค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางหยุดยั้งหรือลดพฤติกรรมเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งคือการพยายามเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน เพราะจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน นั่นคือถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น พฤติกรรมขาดหรือหยุดงานจะลดน้อยลง

2.2.5 พฤติกรรมการโอนย้าย ลาออก (Turnover) เป็นพฤติกรรมที่มีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลลาออกจากงาน คือความพึงพอใจในงานลดลง

2.2.6 ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย (Burn out) อาการเหนื่อยหน่ายเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ อารมณ์ ที่บุคคลสนองตอบกับงานในทางลบ บุคคลที่มีอาการเหล่านี้จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และอาจเกิดอาการซึมเศร้า ซึ่งอาการเหล่านี้พบได้บ่อยในงานพยาบาลและงานด้านสังคมสงเคราะห์ โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จะมีอาการเหนื่อยหน่ายมากกว่าบุคคลที่พึงพอใจในงานสูง และยังพบว่าอาการเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับระดับของการควบคุมและความพึงพอใจในชีวิตด้วย

2.2.7 การรับรู้ความเครียด (Perceived stress) ความเครียดเป็นสิ่งที่ส่งผล

ทางลบต่อพฤติกรรมมองเค้การและต่อภาวะสุขภาพของบุคคล ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน โอนย้ายลาออก และอาการเจ็บป่วยทางกาย จากการศึกษาพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน

2.2.8 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เนื่องจากงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในชีวิตของบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน ดังนั้นปัจจัยด้านงาน สถานที่ปฏิบัติงาน จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลด้วย จึงพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขพอใจในชีวิต

จากทั้งหมดนี้ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทั้งเชิงเหตุ และเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในภาพรวม แต่อย่างไรก็ตามในแต่ละสาขาอาชีพมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะงานการพยาบาลที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากงานอื่น ทั้งในด้านลักษณะงาน และเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงลักษณะงานการพยาบาล อันจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขพอใจในงานของพยาบาลต่อไป

2.3 ลักษณะงานการพยาบาลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขพอใจในงานของพยาบาล

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการแก่สังคม ลักษณะการบริการจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาวะสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ พยาบาลจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องมีความอดทน เสียสละ เพื่อสนองตอบความคาดหวังของสังคม ที่ต้องการให้พยาบาลดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี (วิลาวัณย์ โพรธิสสา, 2540) ดังนั้นผู้ที่จะมาปฏิบัติบทบาทวิชาชีพการพยาบาล จึงต้องมีความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล มีความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งยังต้องมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล จึงจะสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบให้ครอบคลุมตามขอบเขต อันได้แก่การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาลฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งเป็นบทบาทหลัก นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทในด้านการบริหาร การศึกษา การสนับสนุนงานด้านอื่นๆ เช่น การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ (นันทนา น้ำฝน, 2538) จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพยาบาลนั้นมีมากมาย ทั้งที่เป็นงานการพยาบาลโดยตรงและงานด้านอื่นๆ เช่น การติดต่อประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ ตลอดจนผู้ป่วยและญาติ รวมทั้งยังต้องดูแลพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในการรักษาพยาบาล

ปัญหาที่พบในงานการพยาบาลคือพยาบาลต้องทำงานหนัก เนื่องจากปริมาณงานมีมาก แต่จำนวนบุคลากรพยาบาลมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก รวมทั้งตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พยาบาลจะต้องทำงานแข่งกับเวลา ซึ่งอาจส่งผลให้เกิด

ความตึงเครียดได้ (ชะไมพร ธรรมวาสี, 2543) นอกจากนี้งานบริการพยาบาล ยังเป็นงานที่จะต้องกระทำด้วยความต่อเนื่องในการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานของพยาบาลจึงต้องมีลักษณะแบ่งเป็นผลัดโดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเช้า บ่าย และดึก การปฏิบัติงานเป็นผลัดเช่นนี้ ทำให้พยาบาลเข้านอนและตื่นนอนไม่เป็นเวลา การนอนหลับของพยาบาลจึงลดลงทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ พยาบาลบางส่วนมีสุขภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม มีอาการง่วงนอนและไม่สดชื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวและสังคมลดลง และยังส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงด้วย (Coffey, Skipper, and Jung, 1988) ซึ่งจะส่งผลสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล (Mueller and McCloskey, 1990 ; Kramer and Schmalenberg, 1991 ; Yamashita, 1995 อ้างถึงใน

สุนุตตรา ตะบูนพงศ์ และขวัญฤตา บาลทิพย์, 2542)

จากลักษณะงานบริการพยาบาลดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งจากการศึกษาพบว่าประกอบด้วยปัจจัยต่างๆเหล่านี้ (Kangas, Kee, and Mc.kee-Waddle,1999, Fletcher, 2001; Shader, et al., 2001, Shaver and Lacey, 2003 ; Tonges,Rothstein, and Carter,2003; Cimete, Gencalp, and Keskin, 2003; Larrabee, et al, 2003)

2.3.1 ลักษณะงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยเฉพาะงานที่ได้ใช้ทักษะหลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์และมีความชัดเจนของงานงานที่ให้อิสระในการคิดตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล รวมทั้งมีการให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานเหล่านี้จะทำให้พยาบาลไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เกิดความรู้สึกท้าทายความสามารถ รวมทั้งยังมีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการต่างๆ ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

2.3.2 อายุ จากการศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูงสุด คือ พยาบาลที่มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (38-59 ปี) ในขณะที่พยาบาลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย (อายุ > 59 ปี)จะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า และพยาบาลที่มีอายุอยู่ระหว่าง 19-24 ปี มีความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด แต่บางงานวิจัยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าอายุที่มากขึ้น พยาบาลจะมีความชำนาญเพิ่มขึ้นและเห็นคุณค่าของการพยาบาล รวมทั้งผู้ที่อายุมาก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานที่อยู่มานานได้ดีกว่า

2.3.3 ระดับการศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

เนื่องจากการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้พยาบาลมีการสั่งสมความรู้และมีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างครอบคลุม และมีความเข้าใจบุคคลต่างๆเพิ่มมากขึ้น ทำให้เป็นการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า แต่พบว่าบางงานวิจัยก็ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

2.3.4 ตารางเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่มีตารางการปฏิบัติงานที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้ความพึงพอใจของพยาบาลลดลง เนื่องจากพยาบาลบางคนต้องมีภาระต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การดูแลครอบครัวและบุตร

2.3.5 ภาระงาน การที่พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมากและยังต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่างๆมากมาย มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยพบว่าภาระงานยิ่งมาก จะทำให้ความพึงพอใจของพยาบาลลดต่ำลง

2.3.6 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นการส่งเสริมให้พยาบาลได้รู้สึกว่าตนเองมีความหมายต่อหน่วยงาน และองค์การ มีสมรรถนะ และสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง รวมทั้งยังทำให้รู้สึกมีพลังอำนาจ จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

2.3.7 รูปแบบการบริหารจัดการ ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนช่วยจูงใจให้พยาบาลอยากปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2.3.8 ความเครียดในงาน (Job stress) เนื่องจาก งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดเกือบตลอดเวลา จึงพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล นั่นคือพยาบาลที่มีภาวะเครียดสูงจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานลดลง

2.3.9 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นผลลัพธ์สำคัญที่องค์การต้องการ ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยพบว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความยินดี ตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล ส่งผลทำให้ได้ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ แสดงถึงว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

2.3.10 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงาน จะมีความตั้งใจ และอยากที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในปฏิบัติงาน และพัฒนาหน่วยงาน มีความจงรักภักดี ต้องการช่วยเหลือองค์การให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ จึงเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.3.11 ความตั้งใจที่จะโอนย้าย หรือลาออกจากงาน เนื่องจากการลาออกจาก

วิชาชีพของพยาบาลส่งผลต่อคุณภาพบริการพยาบาล และทำให้โรงพยาบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกอบรมพยาบาลใหม่ และยังทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่ต้องทำงานหนักขึ้นในช่วงเวลาที่ขาดแคลนพยาบาล ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายตามมาได้ ดังนั้นการที่เสริมสร้างสภาพจิตใจในงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีแนวโน้มในการโอนย้าย หรือลาออกจากงานลดลง

2.3.12 การคงอยู่ในงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นั่นคือถ้าพยาบาลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน และไม่คิดจะโอนย้ายหน่วยงาน หรือลาออกจากโรงพยาบาล

2.3.13 ผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เนื่องจากเมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ย่อมจะมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการดูแลและช่วยเหลือผู้ป่วย ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความต้องการผู้ป่วย ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อตัวผู้ป่วย

2.3.14 คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงาน จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ได้มีผู้ได้ศึกษาไว้ในต่างประเทศ สำหรับในประเทศไทยนั้นจากการสำรวจพบว่ามีงานวิจัยที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลมาเป็นระยะเวลายาวนาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 ถึงปัจจุบันมีจำนวนงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นจำนวนมากพอที่ผู้วิจัยจะนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานในบริบทของพยาบาลในประเทศไทย โดยการนำวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยมาใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ได้จากงานวิจัย อันจะทำให้ได้เป็นข้อความรู้ใหม่บนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป ในลำดับต่อไปจึงขอเสนอวิธีการในการสังเคราะห์งานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลต่อไป

3. การสังเคราะห์งานวิจัย

3.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย (Research synthesis) หรือ การปริทัศน์งานวิจัย (Research review) หมายถึง กระบวนการศึกษาวิจัย เพื่อตอบปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ มาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หรือการ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบ ให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่ต้องการ เป็นการนำเสนอข้อค้นพบแบบใหม่ที่สมบูรณ์มากกว่าสิ่งที่ได้จากงานวิจัยแต่ละชิ้นที่นำมาวิเคราะห์ (Glass, McGaw, and Smith, 1981 ; Cooper, 1989 ; นางลักษณวี วิรัชชัย, 2542)

Cooper (1989) กล่าวว่า การสังเคราะห์งานวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1.1 เป็นการทบทวนวรรณกรรมอย่างบูรณาการ (Integrative research review) จัดเป็นการสรุปรวมรายละเอียดสิ่งที่ได้จากหลายงานวิจัยในอดีต ซึ่งเชื่อว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ การทบทวนวรรณกรรมแบบนี้ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงองค์ความรู้และประเด็นสำคัญของปัญหาการวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ

3.1.2 เป็นการทบทวนทฤษฎี (Theoretical review) เพื่ออธิบายเปรียบเทียบความสอดคล้อง ของปรากฏการณ์กับทฤษฎี ที่ผู้ทบทวนต้องการแสดงให้เห็นถึงความกว้างขวาง ความสอดคล้องภายในของทฤษฎี และการทำนายโดยการอธิบายและเปรียบเทียบในรายละเอียดของปรากฏการณ์ต่างๆ

สรุปได้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อตอบปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยในอดีตมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ หรือการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

3.2 วิธีการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย มีหลักการและวิธีการคล้ายคลึงกับการวิจัยทั่วไป แต่จะแตกต่างกันในรายละเอียด ตามช่วงเวลาที่ได้มีการพัฒนารูปแบบใหม่ๆ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ (Hunter and Schmidt, 1990 ; อุทุมพร จามรมาน, 2527 ; นางลักษณวี วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

3.2.1 การสังเคราะห์งานวิจัยแบบบอกลักษณะหรือเชิงพรรณนา (Qualitative synthesis) เป็นวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยแบบบรรยาย เริ่มใช้กันมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 ใช้หลักการสรุปย่อรายงานการวิจัยแต่ละเรื่อง และเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความเหมือนและแตกต่างกันอย่างไร โดยมีการกำหนดประเด็นก่อนว่าจะพิจารณาจากคุณลักษณะใดของงานวิจัยในการสังเคราะห์ วิธีนี้ถือว่ามีข้อจำกัด คือเป็นวิธีการที่ไม่มีระบบ มีความเป็นอัตนัยสูง ทำให้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยแตกต่างกันตามความสามารถและประสบการณ์ของผู้สังเคราะห์ ทำให้เกิดข้อบกพร่องที่สำคัญ คือความอคติลำเอียง หรือความไม่สอดคล้องกันในการตีความของนักวิชาการในการทบทวนวรรณกรรมเรื่องเดียวกัน และยิ่งในปัจจุบันจำนวนงานวิจัยที่มีเพิ่มมาก

ขึ้น จนเกินขีดความสามารถของผู้ทบทวนวรรณกรรมจะสรุปและเรียบเรียงให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเชื่อถือได้ (กรรณิการ์ สุขเกษม และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544)

3.2.2 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปรายงานการวิจัยแต่ละเรื่อง โดยอาศัยเทคนิคทางสถิติ ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้มีการพัฒนาให้เป็นระบบ และมีความเป็นปรนัยมากขึ้น รวมทั้งสามารถใช้สังเคราะห์งานวิจัยที่มีปริมาณมากได้ แบ่งได้เป็น 4 วิธี ดังนี้

3.2.2.1 วิธีนับคะแนนเสียงแบบดั้งเดิม (Traditional vote-counting methods) เป็นการสังเคราะห์งานวิจัย โดยการแบ่งกลุ่มงานวิจัยแล้วแจกแจงนับตามผลการทดสอบสมมติฐาน ความมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้ากลุ่มใดมีจำนวนมากกว่าก็จะได้เป็นผลสรุป วิธีนี้มีข้อจำกัดคือ มีความลำเอียงเกิดขึ้น เนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ทำให้ได้ผลการวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าจะมีขนาดอิทธิพลหรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ และการเสนอเพียงระดับนัยสำคัญ ไม่เพียงพอที่จะทำให้ทราบว่าขนาดอิทธิพลมีความมากน้อยเพียงใด

3.2.2.2 วิธีหาระดับนัยสำคัญจากผลการนับคะแนนเสียง (Vote-counting method yielding significant level) เป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อหาระดับนัยสำคัญจากผลการนับคะแนนเสียง โดยใช้หลักของการนำผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติในรูปความน่าจะเป็น (p-values) ที่ได้จากงานวิจัย ที่มีสัดส่วนความน่าจะเป็นเกิน 0.5 มาทดสอบไบนอเมียล หรือไค-สแควร์ ว่าค่าเกินกว่าที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งวิธีนี้ถือว่ามีข้อจำกัดคือจะใช้ไม่ได้ถ้าสมมติฐานศูนย์ในการทดสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นเท็จ และไม่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับขนาด

อิทธิพล

3.2.2.3 วิธีประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากผลการนับคะแนนเสียง (Vote-counting method yielding estimator of effect size) เป็นวิธีการที่พัฒนาขึ้นเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องของวิธีการนับคะแนนเสียงแบบเดิม โดยมีการปรับให้สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพล (Effect size) ได้ โดยมีการพัฒนาสูตรการประมาณค่าขนาดอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รวมทั้งค่าช่วงความเชื่อมั่น แต่วิธีนี้ให้ข้อสารสนเทศน้อยมาก คือใช้เพียงสัดส่วนงานวิจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น และค่าที่ได้จะถูกต้องมากขึ้นก็ต่อเมื่อมีงานวิจัยจำนวนมาก ทำให้วิธีนี้ไม่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน

3.2.2.4 วิธีรวมสะสมค่าความน่าจะเป็น (Cumulation of p-values) เป็นการรวมค่าความน่าจะเป็นด้วยวิธีการทางสถิติ คือนำค่าความน่าจะเป็นมารวมกัน หารด้วยจำนวนค่าความน่าจะเป็น ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน และไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ แต่มีข้อจำกัดคือผลการสังเคราะห์ไม่ให้ค่าประมาณขนาดอิทธิพล และในกรณีที่มี

งานวิจัยเพียงเรื่องเดียว มีพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลไม่เท่ากับศูนย์ ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้องได้

จะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบดั้งเดิมทั้ง 4 วิธี มีข้อจำกัดหลายประการ บางวิธีมีความลำเอียง บางวิธีให้ข้อสารสนเทศน้อยมาก ไม่เพียงพอที่จะสรุปรวมผลงานวิจัยให้ถูกต้องในภาพรวมได้ นอกจากนี้บางวิธียังอาจให้ข้อสรุปที่มีความผิดพลาดได้ในกรณีที่มีจำนวนงานวิจัยไม่มากพอ ดังนั้นในระยะต่อมามีนักสังเคราะห์งานวิจัย ได้พยายามพัฒนาวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณขึ้นมาใหม่ ที่มีความเป็นระบบ และถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น นั่นคือการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในลำดับต่อไป

3.3 การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis)

การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบหนึ่ง ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในระยะต่อมา เพื่อให้การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และเป็นระบบมากขึ้น ซึ่งในการวิจัยนี้จะอธิบายความหมาย หลักการ และกระบวนการของการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

Meta-analysis เป็นคำที่นักวิชาการเรียกชื่อในภาษาไทยที่แตกต่างกันไป เช่น สุพัฒน์ สุขมลสันต์ (2530) ใช้คำว่า "การอภิวิเคราะห์" , สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2527) ใช้คำว่า "การวิเคราะห์แบบเมตต้า" , สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2529) ใช้คำว่า "การวิเคราะห์รวมผล" ในที่นี้ผู้วิจัยใช้คำว่า "การวิเคราะห์ห่อภิมาณ" ซึ่งเป็นคำที่นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่า เป็นชื่อที่ได้รับการบัญญัติขึ้น โดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้ในหลักสูตร และเป็นคำที่มีความหมายตรงกับคำศัพท์ว่า Meta-analysis ในความหมายของ Glass (1976) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกการวิเคราะห์ห่อภิมาณ จนเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันว่า การวิเคราะห์ห่อภิมาณเป็นการวิเคราะห์ที่เหนือกว่าการวิเคราะห์ทั่วไป เพราะนำผลการวิเคราะห์จากงานวิจัยหลายๆเรื่องมาวิเคราะห์ ต่อมาได้มีผู้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ห่อภิมาณไว้อีกมากมาย ดังนี้

Glass, McGaw, and Smith (1981) ได้ให้ความหมายการวิเคราะห์ห่อภิมาณว่าเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยหลายๆเรื่อง que ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยใช้วิธีการทางสถิติ ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ห่อภิมาณประกอบด้วยผลการวิจัยวัดในรูปของขนาดอิทธิพลและคุณลักษณะของงานวิจัย การวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับขนาดอิทธิพลมากกว่าระดับ

นัยสำคัญของ การรวมค่าขนาดอิทธิพล และให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานวิจัยกับขนาดอิทธิพล

Hunter and Schmidt (1990) กล่าวว่า การวิเคราะห์หอคิมนาน เป็นกระบวนการวิเคราะห์สรุปผลรวมเชิงปริมาณ ในการคำนวณค่าขนาดอิทธิพลและบรรยายด้วยวิธีการทางสถิติ

Rosenthal (1991) กล่าวว่า การวิเคราะห์หอคิมนาน เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ศึกษาตัวแปรปรับที่ทำให้ผลการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานของงานวิจัยมีความแตกต่างกัน และเป็นการศึกษาความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์รวม โดยการหาค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานแบ่งกลุ่มงานวิจัยตามตัวแปรปรับสำคัญที่เป็นปัญหาจากงานวิจัยทุกๆเรื่อง แล้วคำนวณหาค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อุทุมพร จามรมาน (2527) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวิเคราะห์หอคิมนานว่าเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติของผลสรุปงานวิจัยหลายๆเรื่องเข้าด้วยกัน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2527) กล่าวว่า เป็นแนวคิดในการบูรณาการข้อค้นพบจากงานวิจัยเชิงประจักษ์หลายๆเรื่อง ที่ศึกษาปัญหาลักษณะเดียวกัน หรือเป็นแนวคิดในการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงประจักษ์หลายๆเรื่อง ที่ศึกษาปัญหาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ได้ข้อความรู้หรือข้อสรุปภาพรวมที่แสดงถึงสภาวะปัจจุบันของข้อค้นพบในปัญหาเหล่านั้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่า เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณวิธีหนึ่ง ที่นักวิจัยนำงานวิจัยซึ่งศึกษาปัญหาเดียวกันมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อสังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปที่มีความกว้างขวาง ลุ่มลึกกว่าผลงานวิจัยแต่ละเรื่อง

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์หอคิมนาน หมายถึง ลักษณะหนึ่งของการวิจัยเชิงปริมาณ ในการสังเคราะห์งานวิจัยหลายๆเรื่อง ที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยใช้วิธีการทางสถิติ ทำให้ได้มาซึ่งข้อความรู้ หรือข้อสรุปในภาพรวมของปัญหานั้นๆ ที่มีความกว้างขวาง ลุ่มลึกมากกว่าที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่อง

3.3.2 คุณลักษณะของการวิเคราะห์หอคิมนาน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการวิเคราะห์หอคิมนาน คือการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้วิธีการทางสถิติ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าว มีลักษณะเฉพาะ (Glass , McGaw, and Smith, 1981 ; สุพัฒน์ สุกมลสันต์, 2530 ; วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545) ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์หอคิมนานเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพราะเป็นการวิจัยที่ใช้ตัวเลขและวิธีการทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยจำนวนมาก เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอย่างเป็นระบบ

2) การวิเคราะห์หอคิมาณ เป็นวิธีการวิจัยที่ไม่ได้ตัดสินคุณค่าของผลการวิจัยที่นำมาศึกษาในเชิงคุณภาพก่อน กล่าวคืองานวิจัยที่นำมาทำการวิเคราะห์นั้นไม่จำเป็นต้องคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพราะงานวิจัยที่มีความบกพร่อง หรือขาดความสมบูรณ์ดังกล่าว สามารถนำมาพิจารณาในภายหลังได้ ว่ามีผลต่อข้อค้นพบในการวิเคราะห์หรือไม่

3) การวิเคราะห์หอคิมาณเป็นการวิจัยที่มุ่งแสวงหาข้อสรุปทั่วไป (Generalized conclusion) จากงานวิจัยจำนวนมาก ที่ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเหมือนกันทุกด้าน ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าไม่สามารถหางานวิจัยที่มีลักษณะดังกล่าวได้ นอกจากนี้งานวิจัยที่เหมือนกันทุกด้านย่อมจะให้ผลการวิจัยที่เหมือนกัน แต่การวิจัยโดยการวิเคราะห์หอคิมาณ จะทำการศึกษางานวิจัยที่เหมือนกันบางด้านเท่านั้น เพราะจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ประเด็นที่แตกต่างกันของงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน แต่อาจมีความแตกต่างกันบางประการ เช่น ประชากรตัวอย่าง ระเบียบวิธีวิจัย โดยสามารถบอกได้ว่าความแตกต่างเหล่านั้นมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อผลของการวิจัยหรือไม่

นอกจากนี้ยังลักษณะ วิรัชชัย (2542) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะเฉพาะของการวิเคราะห์หอคิมาณที่มีความแตกต่างจากการสังเคราะห์งานวิจัยแบบพรรณนา และการวิจัยโดยทั่วไป เพิ่มเติมไว้อีก 5 ประการ คือ

1) ข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์หอคิมาณ คือ ผลการวิจัยและคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ การนิยามตัวแปรจึงต้องทำด้วยคจามรอบคอบ ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง ขณะเดียวกันต้องมีความชัดเจนว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละเรื่องเหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไร จะทำให้ผู้วิจัยมีความชัดเจนว่าผลที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องมีค่าแตกต่างกัน เพราะความแตกต่างของนิยามและการวัดตัวแปรในงานวิจัยแต่ละเรื่อง ในขณะที่การวิจัยโดยทั่วไปใช้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรม หรือสารสนเทศของหน่วยตัวอย่าง ส่วนงานวิจัยแบบพรรณนาจะไม่เน้นการนิยามตัวแปร และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2) การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์หอคิมาณ ต้องมีการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ที่มีเพียงแบบเดียว ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบลงรหัสข้อมูล ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพและความสอดคล้องของผู้รวบรวมข้อมูลถ้าจำเป็นต้องมีผู้ช่วยในการเก็บข้อมูล ส่วนงานวิจัยทั่วไปจะมีเครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลหลากหลายตามลักษณะของหน่วยตัวอย่าง และประเภทของตัวแปรที่ศึกษา สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยแบบพรรณนานั้น ไม่จำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบแผนเหมือนการวิเคราะห์หอคิมาณ

3) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์หอคิมาณ นักวิจัยจะต้องนำผลการวิจัยแต่ละเรื่องมาประมาณค่าสถิติ ที่มีหน่วยเป็นมาตรฐานหรือดัชนีมาตรฐานก่อน ค่าดัชนีมาตรฐานที่สำคัญ คือขนาดอิทธิพล (Effect size) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่บอกถึงปริมาณผลของตัวแปร

จัดกระทำ (Treatment) ที่มีต่อตัวแปรตามในการวิจัยเชิงทดลอง ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงขนาดความแปรผันร่วมกันระหว่างตัวแปรสองตัวในงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ค่าดัชนีทั้งสองประเภทนี้ โดยหลักการแล้วเป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเช่นเดียวกัน จึงสามารถเปลี่ยนค่ากลับไปมาได้ และนำผลการวิจัยทั้งเชิงทดลองและสหสัมพันธ์มาสังเคราะห์ร่วมกันได้ ลักษณะดังกล่าวนี้ทำให้การวิเคราะห์อภิमानแตกต่างจากงานวิจัยโดยทั่วไป เพราะงานวิจัยโดยทั่วไปมีตัวแปรตามเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือทัศนคติของสภาพหน่วยตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงพรรณนาไม่จำเป็นต้องมีการกำหนดตัวแปรตาม

4) แบบแผนการวิจัย (Research design) ในการวิเคราะห์อภิमान เทียบได้กับการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความแตกต่างของปรากฏการณ์ ในการวิเคราะห์อภิमानผู้วิจัยต้องสำรวจรายงานการวิจัยแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ได้ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่จะใช้เป็นตัวแปรต้น หรือตัวแปรปรับ ในการอธิบายความแตกต่างของดัชนีมาตรฐาน ส่วนการวิจัยทั่วไปนั้น ศึกษาได้หลายลักษณะ ส่วนการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงพรรณนาจัดเป็นการวิจัยเอกสารและเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบหนึ่ง

5) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรตามของการวิเคราะห์อภิमान คือ ผลการวิจัย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ที่วัดในรูปดัชนีมาตรฐาน ส่วนตัวแปรต้นคือตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย จุดสำคัญอยู่ที่การเปรียบเทียบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยแต่ละเรื่องมีค่าเป็นเท่าไรในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน จากลักษณะเหล่านี้ทำให้ผลที่ได้จากการวิเคราะห์อภิमानมีความลึกซึ้งมากกว่าผลการวิจัยเดิม และถือเป็นนวัตกรรมที่สำคัญที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในวงการสังเคราะห์งานวิจัย ทำให้การวิเคราะห์อภิमानมีความแตกต่างจากงานวิจัยโดยทั่วไป ส่วนการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงพรรณนาแม้จะให้ผลการวิเคราะห์ที่ลุ่มลึก แต่ไม่ได้มีการระบุขนาดความสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่นในการวิเคราะห์อภิमान

3.3.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์อภิमान

จากลักษณะเฉพาะของการวิเคราะห์อภิमान ที่มีความแตกต่างจากการวิเคราะห์โดยทั่วไป และแตกต่างจากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงพรรณนา ทำให้การวิเคราะห์อภิमान มีประโยชน์ที่สำคัญ (Hunter and Schmidt, 1990 ; Sipe and Carlette, 1996 ; Hunt, 1997; Rubin, 1990 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้

1) การวิเคราะห์อภิमानให้ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีความเป็นปรนัยสูงและเชื่อถือได้ เพราะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถสังเคราะห์งานวิจัยจำนวนมากได้

2) เป็นประโยชน์ต่อการทำรายงาน การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพราะการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ช่วยชี้ให้เห็นช่องว่าง หรือส่วนที่ขาดหายไปในแง่มุมต่างๆของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัยต่อไปได้ชัดเจนขึ้น

3) การวิเคราะห์ห่อภิมาณ ให้ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่มีเงื่อนไข หรือการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปรับ (Moderator variable) กับผลการวิจัย จากการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ซึ่งหาไม่ได้จากงานวิจัยเรื่องหนึ่งเรื่องใดเพียงเรื่องเดียว

4) ในกรณีที่มีงานวิจัยเรื่องหนึ่งให้ผลแตกต่างจากงานวิจัยส่วนใหญ่ การวิเคราะห์ห่อภิมาณมีกระบวนการตรวจสอบสาเหตุที่ทำให้งานวิจัยเรื่องนั้นมีผลการวิจัยแตกต่างจากเรื่องอื่นๆ

5) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทฤษฎี (Hunter and Schmidt, 1990) เพราะข้อค้นพบที่กว้างขวางลุ่มลึก ช่วยให้มีหลักฐานสนับสนุนการพัฒนาทฤษฎีทางวิชาการ อันเป็นขอบเขตแห่งความรู้ให้กว้างขวางต่อไป

จะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ถือเป็นวิธีการที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการวิเคราะห์งานวิจัยทางการพยาบาล โดยเฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เพื่อค้นหาข้อสรุปของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยก่อนที่จะสังเคราะห์งานวิจัยเหล่านี้ ควรได้มีการศึกษาถึงวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณเพื่อให้ได้แนวทางนำไปวิเคราะห์งานวิจัยต่อไป

3.3.4 วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

กระบวนการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการดำเนินการวิจัยทั่วไป ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน (Hunter, Schmidt, and Jackson, 1982 ; Glass, McGaw, and Smith, 1981 ; สุวัฒนา สุวรรณเชตนิคม, 2527 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545 ; วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545)

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

การกำหนดหัวข้อของปัญหา วัตถุประสงค์ หรือคำถามการวิจัย ขอบเขตตัวแปร ควรมีความชัดเจน เพื่อเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาว่าจะเลือกงานวิจัยใดมาวิเคราะห์ และต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าปัญหาที่เลือกมาวิเคราะห์มีงานวิจัยจำนวนมากพอ

ปัญหาหลักของการวิเคราะห์ห่อภิมาณ มี 3 ข้อ คือ

1) ปัญหาเกี่ยวกับการสรุปค่าดัชนีมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยในภาพรวม มีลักษณะอย่างไร และมีขนาดเท่าไร

2) ปัญหาเกี่ยวกับความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐาน

3) ผลการวิจัยที่สังเคราะห์มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน

วิจัยที่นำมาสังเคราะห์อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์อภิमान คือ การสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ยังมีข้อขัดแย้ง หรือมีจำนวนมาก ให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่เป็นข้อสรุป เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการและได้ข้อค้นพบที่เป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไขที่สามารถนำไปกำหนดนโยบายและการปฏิบัติจริงได้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เป็นขั้นตอนของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการวิเคราะห์ เพื่อให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับระดับขององค์ความรู้ที่มีอยู่ และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สนใจศึกษา ที่จะนำมาซึ่งกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ โดยต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นการศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน ทั้งนี้มีหลักการเช่นเดียวกับการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยทั่วไป

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ แยกได้เป็น 4 ส่วน คือ การสืบค้นข้อมูล การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือวิจัย และการบันทึกข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การสืบค้นข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การสืบค้นด้วยมือ (Hand searching) โดยการสำรวจจากวารสารต่างๆ รายการเอกสารอ้างอิง บรรณานุกรมของงานวิจัยที่ค้นได้ การสืบค้นด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer searching) การสืบค้นรายงานการวิจัยที่ไม่ได้พิมพ์เผยแพร่ โดยการติดต่อกับนักวิจัยโดยตรง หรือสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ หรือติดตามจากสถาบันการศึกษาต่างๆ

2) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาสังเคราะห์ ได้แก่ การกำหนดเงื่อนไขสำหรับการคัดเลือกงานวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยระบุเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน เช่น งานวิจัยเชิงทดลอง หรือเชิงสหสัมพันธ์ ลักษณะประชากรที่ศึกษา ชนิดของปัจจัยทดลอง ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และการวัดผล เป็นต้น สำหรับจำนวนงานวิจัยที่เหมาะสมในการนำมาสังเคราะห์นั้น ต้องพิจารณาจากประชากรงานวิจัยทั้งหมดว่ามีจำนวนเท่าไร มีผลการวิจัยที่แตกต่างกันหลากหลายหรือคล้ายคลึงกัน โดยยึดหลักว่า ถ้าประชากรงานวิจัยมีจำนวนน้อย และผลการวิจัยคล้ายคลึงกัน จำนวนงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ไม่ต้องใช้หลายเรื่อง แต่ถ้าประชากรงานวิจัยมีมาก และผลการวิจัยแตกต่างกันหลากหลาย จำนวนงานวิจัยก็ควรต้องมีจำนวนมากด้วยเช่นกัน

(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545)

3) การสร้างเครื่องมือวิจัย เครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์อภิमान มี 2 แบบ คือ แบบประเมินงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูล โดยอาจทำเป็นตาราง หรือเป็นแบบสอบถามปลายเปิด และปลายปิดก็ได้ จากนั้นนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากงานวิจัย จำนวน 5 - 10 เรื่อง เพื่อปรับ

ให้เหมาะสมในการนำไปใช้งานได้จริง ในกรณีที่มีผู้เก็บข้อมูลหลายคน ต้องมีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างผู้รวบรวมข้อมูลด้วย

4) การบันทึกข้อมูล เป็นขั้นตอนของการบันทึกผลกรหัส และการเตรียมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ต่อไป ในขั้นตอนของการบันทึกผลการวิจัย ต้องมีการแปลงค่าผลการวิจัยให้เป็นค่าสถิติ ที่มีหน่วยมาตรฐาน ได้แก่ค่าขนาดอิทธิพล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์สรุปผลด้วยวิธีการต่างๆต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามและสมมติฐานของการวิเคราะห์หรือภิมาน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าดัชนีมาตรฐานและข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยที่ผู้วิจัยเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อค่าดัชนีมาตรฐาน โดยมีการวิเคราะห์ใน 2 รูปแบบ คือ

- 1) การวิเคราะห์เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผลที่ได้ โดยใช้สถิติพรรณนาเพื่ออธิบายคุณลักษณะของงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ และสรุปบรรยายเกี่ยวกับค่าดัชนีมาตรฐาน
- 2) การวิเคราะห์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิจัย (ซึ่งอยู่ในรูปของค่าดัชนีมาตรฐาน) กับตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย โดยอาศัยวิธีการทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ของค่าดัชนีมาตรฐาน หรือการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐาน สำหรับวิธีที่นิยมใช้ในปัจจุบัน แบ่งเป็น 6 วิธี ดังนี้

วิธีของ Rosenthal (1991) เป็นวิธีที่มีการกำหนดสูตรในการประมาณค่าขนาดอิทธิพล 2 รูปแบบ คือคำนวณจากขนาดกลุ่มตัวอย่าง กับค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐาน และคำนวณจากขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง กับระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตรการประมาณค่าตามแนวคิดของ Cohen และมีสูตรสำหรับการวิเคราะห์หาข้อสรุปเกี่ยวกับค่าดัชนีมาตรฐานทั้งที่เป็นขนาดอิทธิพล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังแยกการวิเคราะห์ตามตัวแปรปรับสำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย กับขนาดอิทธิพล

วิธีของ Hedges and Oikin (1990 cited in Hunter and Schmidt, 1990) เป็นวิธีที่ให้ความสำคัญกับการประมาณค่าดัชนีมาตรฐาน ทั้งขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ให้ได้ค่าที่ปราศจากความคลาดเคลื่อน หลักการคือการตรวจสอบความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐาน โดยใช้สถิติ Q เมื่อพบว่ามีความแปรปรวนน้อย หรือไม่มีความแปรปรวน จึงจะทำการวิเคราะห์หรือภิมาน โดยการหาค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง

วิธีของ Slavin เป็นวิธีที่เน้นการคัดเลือกงานวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์ให้เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพเท่านั้น เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือสูง ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลก็ใช้วิธีที่มีอยู่

วิธีของ Hunter and Schmidt (1990) เป็นวิธีที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับการ

ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เช่น ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Error of measurement) และความคลาดเคลื่อนเนื่องจากขีดจำกัดของพิสัย (Range restriction) ภายหลังจากปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแล้วจึงจะทำการตรวจสอบความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐาน ถ้ายังพบว่ามีความแปรปรวนอยู่ จะทำการแยกประเภทของงานวิจัย ตามตัวแปรปรับ (Moderator variable) แล้วจึงทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณ เพื่อหาข้อสรุปต่อไป

วิธีของ Glass และคณะ (1981) เป็นวิธีที่พยายามรวมการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองและสหสัมพันธ์เข้าด้วยกัน และให้ความสำคัญกับความถูกต้องในการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานทั้งในรูปขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีสูตรการคำนวณจากค่าสถิติโดยตรง และคำนวณจากค่าสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ทำให้สามารถประมาณค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยที่มีแบบแผนทางระเบียบวิธีวิจัยที่แตกต่างกันได้ ส่วนการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยและการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีค่าดัชนีมาตรฐานเป็นตัวแปรตาม และมีตัวแปรปรับได้แก่ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยเป็นตัวแปรต้น

วิธีประมาณค่าดัชนีมาตรฐาน ตามแนวคิดของ Cohen (1977) ซึ่งปัจจุบันได้มีการพัฒนาเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ซึ่งนิยมปฏิบัติในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการทบทวนความรู้อย่างเป็นระบบ (Systematic review)

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกใช้วิธีของ Glass และคณะ (1987) มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เนื่องจากมีสูตรในการปรับเปลี่ยนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอื่นๆ มาเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันได้ และยังมีสูตรในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่าสถิติโดยตรง และจากสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทำให้สามารถสังเคราะห์งานวิจัยได้เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้วิธีการของ Glass และคณะยังเป็นวิธีการที่นักสังเคราะห์งานวิจัยนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นวิธีการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และจากการเปรียบเทียบคุณภาพของการวิเคราะห์ห่อภิมาณด้วยวิธีการต่างๆ แล้วพบว่า วิธีการของ Glass และคณะ มีความเชื่อถือได้ และมีความเหมาะสม (Kulik and Kulik, 1987 ; Cornwel and Ladd, 1993 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สำหรับการไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนก่อนการสรุปค่าดัชนีมาตรฐานนั้น พบว่าค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ก่อนการปรับแก้ความคลาดเคลื่อนและหลังการปรับแก้ มีความสัมพันธ์กันที่ .999 (Kulik & Kulik, 1989 อ้างถึงใน อธิติฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์, 2542) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณตามแนวทางของ Glass และคณะ มาใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรายงาน

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์อภิमान โดยจะต้องมีการสรุปผลการสังเคราะห์ ซึ่งควรเป็นข้อค้นพบที่ลึกซึ้งและกว้างขวางมากกว่าสาระจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ และต้องมีการอภิปรายเชื่อมโยงผลการสังเคราะห์กับองค์ความรู้ในอดีตและความรู้จากทฤษฎี รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ลักษณะรายงานการวิเคราะห์อภิमानแตกต่างจากงานวิจัยทั่วไป ตรงที่มีบรรณานุกรมแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นบรรณานุกรมของรายงานการวิจัย และส่วนที่สองเป็นบรรณานุกรมของรายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นวิธีการในการวิเคราะห์อภิमान ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ลำดับต่อไปจะเป็นการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิमान เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์งานวิจัยต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อภิमान

Blegen (1993) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยการวิเคราะห์อภิमान ศึกษางานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ จำนวน 48 เรื่อง พบว่า 1) ความพึงพอใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความเครียด และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสื่อสารกับผู้ร่วมงาน และความยุติธรรม และมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับ ลักษณะงานประจำ และความเชื่ออำนาจในตน 3) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับ ระดับการศึกษา

Brown and Peterson (1993) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาชีพนักขาย โดยการวิเคราะห์อภิमान จากงานวิจัยจำนวน 59 เรื่อง พบว่า มีกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานจำนวน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ได้แก่ 1) การรับรู้ในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย $r = .36$ 2) ปัจจัยด้านองค์การและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย $r = .30$ 3) ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย $r = .26$ ส่วนความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย $r = .14$ ส่วน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลลัพธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ผลลัพธ์ต่องาน ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ การลาออกจากการงาน รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเฉลี่ย $r = .30$

Gormley (2003) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ศึกษางานวิจัยจำนวน 6 เรื่อง ที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณตามแนวทางของ Cooper ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย ความมีอิสระในวิชาชีพ ความคาดหวังของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร ความขัดแย้งและความกำกวมในบทบาท โดยพบว่าปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลในระดับสูง คือ ความคาดหวังของผู้บริหาร ความขัดแย้งและความกำกวมในบทบาท ส่วนปัจจัยที่มีขนาดอิทธิพลในระดับปานกลาง ถึงระดับต่ำ คือ ลักษณะขององค์กร และบรรยากาศขององค์กร

กรองไธ อุณหสูต และคณะ (2539) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัดในระหว่างปี พ.ศ.2527 ถึง พ.ศ.2536 โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ใช้ตัวอย่างงานวิจัย 14 เรื่อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ของ Hedges และ Rosenthal เพื่อคำนวณขนาดอิทธิพลและศึกษาความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล จากการใช้ตัวแปรลักษณะงานวิจัย ผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณสรุปได้ว่า 1) ขนาดอิทธิพลของการพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัดมีขนาดเล็กถึงปานกลาง 2) การพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัดที่มีการเตรียมตัวอย่างเป็นแบบแผน มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกต่อตัวแปรการปรับตัวทางกายภาพและทางจิตสังคม 3) การพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัด ที่ไม่มีการเตรียมตัวอย่างเป็นแบบแผนมีขนาดอิทธิพลเป็นบวกและลบต่อตัวแปรการปรับตัวทางจิตสังคม 4) ความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล อธิบายได้ด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ ชนิดการผ่าตัด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของการพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัด

ปริดา เบญจการ (2539) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับอัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ ที่ทำขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ ปี พ.ศ.2522 - 2538 เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับตัวแปรที่มีต่อการเพิ่มอัตราการตอบกลับแบบสอบถาม ข้อมูลของการสังเคราะห์คืองานวิจัย 24 เรื่อง มีค่าขนาดอิทธิพล 58 ค่า มีจำนวนอัตราการตอบกลับ 505 ค่า ที่ได้จากปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านตัวแบบสอบถาม ด้านการส่งและการจัดเก็บ ด้านการติดต่อกับผู้ตอบ ด้านการให้สิ่งจูงใจ และภูมิหลังของผู้ตอบ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีผลต่ออัตราการตอบกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ที่แตกต่างกัน ตัวแปร 17 ตัวแปรที่มีผลให้ขนาดอิทธิพลวัดในรูปการเพิ่มอัตราการตอบกลับเรียงตามลำดับจากค่ามากที่สุด คือ การติดตาม การติดตามครั้งที่ 2 การเตือน

โดยใช้โทรศัพท์ การเตือนโดยใช้ไปรษณียบัตร การให้สิ่งจูงใจ การเตือนด้วยวิธีการต่างๆ การแจ้งให้ทราบล่วงหน้าโดยใช้จดหมาย การเตือนโดยใช้จดหมาย การเตือนครั้งที่ 1 การเจาะจงตัวผู้ตอบ การเตือนครั้งที่ 2 การแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ผู้ลงนามในจดหมายนำเกี่ยวข้องกับผู้ตอบ การติดตามครั้งที่ 1 การให้หนังสือเป็นสิ่งจูงใจ การจัดหน้า และการกาเครื่องหมายเปรียบเทียบกับ การเขียนรหัสคำตอบ

จิตรศิริ ชันเงิน (2545) ได้สังเคราะห์งานวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาล โดยการวิเคราะห์ห่อภิมาน ศึกษางานวิจัยเชิงบรรยายและเชิงสหสัมพันธ์ จำนวน 23 เรื่อง โดยคัดเลือกงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter เป็นกรอบแนวคิด หรือส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิด และใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมานตามแนวทางของ Cooper and Hedges และ อุทุมพร จามรมาน คำนวณหาค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ 1) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม 2) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ 3) พฤติกรรมการเสริมสร้างอำนาจของผู้นำ 4) ภาวะผู้นำผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ 5) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (r รวมอยู่ระหว่าง 0.69 - 0.57, $P < 0.01-0.006$) รองลงมาคือ ปัจจัยอำนาจในองค์การ ประกอบด้วย อำนาจอย่างเป็นทางการ และอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (r รวมอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.41, $P < .01-.05$) วัฒนธรรมองค์การแบบปกป้องเฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -0.34$, $P < .001$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลลัพธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน เอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อำนาจในการจัดการ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้สมรรถนะในการทำงานของพยาบาล และความสามารถในการจัดการตนเอง (r รวมอยู่ระหว่าง 0.76-0.05, $P < 0.02-0.114$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบระดับระดับปานกลาง คือ ความเครียดในงาน (r รวม = 0.56, $P < .025$)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและการวิเคราะห์ห่อภิมาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta- analysis) ตามแนวทางของ Glass และคณะ (1987) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือปริญญาานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาและรายงานการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย และมีหลักฐานปรากฏตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 จนถึง ปี พ.ศ. 2546 รวม 28 ปี จำนวน 135 เล่ม โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ศึกษาเฉพาะความพึงพอใจในงานของพยาบาล (Job satisfaction)
2. เป็นวิทยานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิตและรายงานการวิจัยอื่นๆ ที่สามารถค้นหาได้จากห้องสมุดของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หอสมุดแห่งชาติ และห้องสมุดสภาวิจัยแห่งชาติ
3. เป็นงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์ในวารสารต่างๆ ที่สามารถหาได้จากห้องสมุดคณะพยาบาลศาสตร์ หอสมุดกลาง หรือวารสารที่สามารถยืมข้ามมหาวิทยาลัยโดยผ่านระบบการยืมเอกสารระหว่างมหาวิทยาลัยในช่วงเวลาที่ศึกษา
4. เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่างๆ
5. รายงานการวิจัย มีการรายงานค่าสถิติที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสถิติที่สามารถแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ได้แก่ ค่าสถิติ t , F , χ^2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
6. เป็นรายงานการศึกษาที่มีการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ

จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นพบว่า มีปริญญาานิพนธ์จำนวน 75 เล่ม และรายงานการวิจัยจำนวน 13 เล่ม ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด และผู้วิจัยได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบคัดเลือกงานวิจัย

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ตอนที่ 3 แบบบันทึกคุณลักษณะและผลการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบคัดเลือกงานวิจัย

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกงานวิจัยเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ประกอบด้วยเกณฑ์การคัดเลือกจำนวน 4 ข้อ และข้อสรุปผลการคัดเลือกจำนวน 1 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความครอบคลุมและความชัดเจน โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิเคราะห์ห่อภิมาณ และด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 7 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ก) และถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ซึ่งแบบคัดเลือกงานวิจัยดังกล่าว ได้มีการปรับปรุง และเพิ่มเติมความครอบคลุมด้านเนื้อหา ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 1 ข้อ

เพิ่มเติมรายละเอียดของเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 2 ข้อ

สรุปได้เกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อนำมาใช้ประเมินคุณภาพงานวิจัยแต่ละเล่มที่นำมาศึกษา โดยดัดแปลงมาจากแบบประเมินงานวิจัยของ อุทุมพร จามรมาน (2527) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญที่นำมาใช้ประเมินคุณภาพงานวิจัย จำนวน 10 ข้อ ครอบคลุมในด้านวิธีวิทยาการวิจัยทั้งหมด ซึ่งผ่านการแก้ไขเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมของหัวข้อที่จะนำไปใช้ประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยใหม่ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 0 และสูงสุดเท่ากับ 4 รวมคะแนนเต็ม 60 คะแนน

โดยค่าคะแนนแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง ดีมาก

ระดับ 3 หมายถึง ดี

ระดับ 2 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง ไม่ดี

ระดับ 0 หมายถึง ไม่ดีอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนนคุณภาพงานวิจัย เมื่อให้คะแนนคุณภาพงานวิจัยครบทุกข้อแล้ว นำคะแนนที่ได้จากการประเมินทุกข้อมาหาผลรวม ได้เป็นคะแนนคุณภาพงานวิจัยของแต่ละเล่ม

หลังจากนั้นแบ่งระดับคะแนนคุณภาพงานวิจัยทั้ง 88 เล่มออกเป็น 3 ระดับ โดยนำคะแนนคุณภาพทั้งหมดมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนโดยรวม หลังจากนั้นแบ่งกลุ่มคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับต่ำ หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้ น้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยลบด้วยหนึ่งช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($< \bar{X} - 1 \text{ S.D.}$)

ระดับปานกลาง หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้อยู่ระหว่างคะแนนเฉลี่ย±หนึ่งช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} \pm 1 \text{ S.D.}$)

ระดับสูง หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้ มากกว่าคะแนนเฉลี่ยบวกด้วยหนึ่งช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($> \bar{X} + 1 \text{ S.D.}$)

ตอนที่ 3 แบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัย

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณ และความพึงพอใจในงานของพยาบาล เพื่อนำไปใช้บันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย ผลการวิจัย และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัยทั้งหมด ได้แก่ ชื่อผู้วิจัย ประเภทของงานวิจัย หน่วยงานที่ผลิต แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนหน้า เพศผู้วิจัย จำนวนผู้วิจัย ลักษณะของงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมติฐานการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ได้แก่ กรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 1 ข้อ ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำนวน 1 ข้อ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ตารางบันทึกผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เป็นตารางสำหรับบันทึกค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือค่าสถิติที่สามารถนำมาแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ตาราง

แบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 3 ส่วน ได้ผ่านการตรวจสอบความครอบคลุมและความชัดเจนของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์ห่อภิมาณ และการบริหารการพยาบาล จำนวน 7 ท่าน โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 และผู้วิจัยได้ปรับปรุงหัวข้อในการบันทึก ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา จำนวน 4 ข้อ

เพิ่มเติมรายละเอียด จำนวน 3 ข้อ

สรุปได้เป็นแบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัย จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบบันทึกข้อมูลเนื้อหาสาระงานวิจัย จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ตารางบันทึกผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย จำนวน 4 ตาราง

ภายหลังจากการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 3 ตอนแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำเป็นคู่มือบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย (Code book) และแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย (Code sheet) เพื่อความสะดวกในการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

การตรวจสอบความสอดคล้องในการบันทึก (Interrater reliability)

ผู้วิจัยได้ทดลองบันทึกข้อมูลจากรายงานการวิจัย ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยนำงานวิจัยที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 เล่ม มาบันทึกและประเมินความสอดคล้องในการบันทึก พบว่าในส่วนของคุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัยบันทึกได้ตรงกันทุกข้อ ส่วนในด้านการประเมินคุณภาพงานวิจัย ได้นำมาหาค่าความสอดคล้องในการประเมินและแปลผลการประเมินตามแนวทางของ Cooper และ Hedges(1994) ดังนี้

$$IR \text{ (Interrater reliability)} = \frac{\text{จำนวนข้อของการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่สอดคล้องกัน}}{\text{จำนวนข้อของการประเมินคุณภาพงานวิจัยทั้งหมด}}$$

การแปลผลการประเมิน โดยดูจากค่า IR ดังนี้

IR < .40 แสดงว่าการประเมินคุณภาพงานวิจัยไม่สอดคล้องกัน

IR .40 - .59 แสดงว่าการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันเล็กน้อย

IR .60 - .74 แสดงว่าการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดี

IR \geq .74 แสดงว่าการประเมินคุณภาพงานวิจัยสอดคล้องกันดีมาก

ในการหาค่าความสอดคล้องของคะแนนประเมินคุณภาพงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คิดจำนวนการประเมินที่สอดคล้องมาจากการให้คะแนนของผู้วิจัยที่ตรงกันกับอาจารย์ที่ปรึกษา ± 1 ช่องคะแนน (นางลักษณ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, 2541) ผลการหาค่าความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยทั้ง 10 เล่ม ได้เท่ากับ .87 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ดีมาก ซึ่งผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาได้ช่วยกันหาสาเหตุของการให้คะแนนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปและแนวทางการให้คะแนนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้เริ่มทำการบันทึกข้อมูลและประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เหลือทั้งหมดด้วยตนเอง

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าความสอดคล้องของการประเมินคุณภาพงานวิจัย

เล่มที่	จำนวนการประเมินที่สอดคล้อง	จำนวนการประเมินทั้งหมด	ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง
1	9	15	.6
2	11	15	.73
3	11	15	.73
4	13	15	.87
5	13	15	.87
6	14	15	.93
7	15	15	1.0
8	15	15	1.0
9	15	15	1.0
10	15	15	1.0
ค่าความสอดคล้องโดยรวม			.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สํารวจรายชื่อปริญญาโทและงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จากบัตรรายการ บริการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านฐานข้อมูลห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ ภายใต้คำสำคัญ คือ "ความพึงพอใจในงาน , Job satisfaction ,work satisfaction และ พยาบาล " และจากบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ

2. ติดต่อห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อขอยืมหรืออัดสำเนาวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ตามรายชื่อที่สำรวจไว้

ผลการสำรวจพบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ที่ศึกษาในประเทศไทย ในระหว่างปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2546 จำนวนทั้งสิ้น 135 เล่ม

3. อ่านงานวิจัยคร่าวๆ 1 รอบและบันทึกลงในแบบคัดเลือกรางานวิจัย เพื่อตรวจสอบว่ามีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอที่จะนำมาสังเคราะห์งานวิจัยได้ พบว่ามีงานวิจัยจำนวน 88 เล่มที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือมีค่าสถิติเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์ห่อภิมาณ และเป็นการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับต่างๆ

4. ฝึกฝนการลงรหัสบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 10 เล่ม เพื่อประเมินความสอดคล้องในการบันทึกและการประเมินคุณภาพงานวิจัย

5. เมื่อได้ค่าความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์แล้วผู้วิจัยอ่านงานวิจัยที่เหลือโดยละเอียดด้วยตนเองครั้งละ 1 เล่ม และประเมินคุณภาพงานวิจัยตามแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

6. อ่านงานวิจัยโดยละเอียดเป็นครั้งที่สอง และบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกคุณลักษณะ และผลการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยเชิงเหตุ ปัจจัยเชิงผล และตัวแปรตามคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย เป็นตัวแปรคุณลักษณะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับรายงานการ

วิจัย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ตัวแปรด้านลักษณะทั่วไป ตัวแปรด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย และตัวแปรด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรจัดประเภท (Categorical variables) และตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variables) ดังนี้

1.1 ตัวแปรจัดประเภท

1.1.1 ประเภทงานวิจัย (TYPE) แบ่งเป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ภาคนิพนธ์/การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท และรายงานการวิจัย

1.1.2 หน่วยงานที่ผลิต (UNIV) แบ่งตามสถาบันที่ผลิตวิทยานิพนธ์และรายงานการวิจัย

1.1.3 คณะที่ผลิต (FACULTY) แบ่งตามคณะที่ผู้วิจัยศึกษา

1.1.4 สาขาที่ผลิต (SUBJECT) แบ่งตามสาขาที่ผู้วิจัยศึกษา

1.1.5 ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) ได้แก่ช่วงเวลาที่มีการพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2546

1.1.6 แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย (SOURCE) แบ่งเป็น รูปเล่มวิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย และวารสารต่างๆ

1.1.7 แหล่งทุนวิจัย (FUND) แบ่งเป็น ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย และ ไม่ได้รับทุน

1.1.8 เพศผู้วิจัย (SEX) แบ่งเป็น เพศหญิง เพศชาย เพศหญิงและชาย

1.1.9 จำนวนผู้วิจัย (NUMBER) ได้แก่ จำนวนผู้เข้าร่วมทำวิจัยทั้งหมด

1.1.10 ลักษณะงานวิจัย (RTYPE) แบ่งเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ งานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์

1.1.11 ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง (SAMTYPE) แบ่งเป็น พยาบาลระดับประจำการ พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล

1.1.12 การสุ่มตัวอย่าง (SAMPLING) แบ่งตามการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย ได้แก่ การสุ่มแบบต่างๆ การเลือกแบบเจาะจง และการศึกษาทั้งประชากร

1.1.13 แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง (PROVINCE) แบ่งตามจังหวัดที่มาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคต่างๆของประเทศไทย

1.1.14 สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง (OFFICE) ได้แก่ โรงพยาบาลที่เป็นสถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น ร.พ.รัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขขนาดต่างๆ ร.พ.สังกัดกรุงเทพมหานคร ร.พ.สังกัดกลาโหม ร.พ.ตำรวจ ร.พ.สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ร.พ.สังกัดสภาวิชาชีพ และ ร.พ.เอกชน

1.1.15 การตั้งสมมติฐาน (HYPO) ได้แก่ การตั้งสมมติฐานทางเดียว

การตั้งสมมติฐานสองทาง และไม่กำหนดสมมติฐานการวิจัย

1.1.16 การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (SIG) แบ่งเป็น กำหนดไว้ล่วงหน้า และไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

1.1.17 วิธีหาค่าความตรง (VALID) แบ่งตาม วิธีการที่ใช้ในการหาค่าความตรงของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ วิธีหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และวิธีการอื่นๆ

1.1.18 วิธีหาค่าความเที่ยง (RELITYPE) แบ่งตาม วิธีการที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และวิธีการอื่นๆ

1.1.19 ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล (TIME) แบ่งตามช่วงเวลาที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งตามจำนวนเดือนที่ใช้ ได้แก่ 1 เดือน , 2 เดือน , 3 เดือน และ มากกว่า 3 เดือน

1.1.20 สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ (STAT) แบ่งตาม ชนิดของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน, t-test, F-test และ χ^2 -test

1.1.21 ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล (THEORY) ได้แก่ ทฤษฎีที่ผู้วิจัยระบุเป็นกรอบในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลของงานวิจัยแต่ละเรื่อง เช่น Herzberg, Slavit และคณะ, McClelland เป็นต้น

1.2 ตัวแปรต่อเนื่อง มีทั้งสิ้น 9 ตัวแปร ได้แก่

1.2.1 จำนวนหน้าทั้งหมด (ALLPAGE)

1.2.2 จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก (PAGE)

1.2.3 จำนวนตัวแปรต้น (NUMIV)

1.2.4 จำนวนตัวแปรตาม (NUMDV)

1.2.5 ขนาดประชากร (POPSZ)

1.2.6 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (SAMSZ)

1.2.7 จำนวนเครื่องมือ (NUMINSTR)

1.2.8 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (RELI)

1.2.9 คะแนนคุณภาพงานวิจัย (RQUALITY) ได้แก่ ระดับคุณภาพงานวิจัยตามการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ผู้วิจัยประเมินจากงานวิจัยทั้ง 88 เล่ม

2. ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล แบ่งเป็น

2.1 ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ จากการศึกษางานวิจัยทั้ง 88 เล่ม พบว่ามีตัวแปรปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุทั้งหมดที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่มตัวแปร เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์

ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และนำตัวแปรทั้งหมดที่ได้จากการศึกษา มาแบ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุออกเป็น 3 กลุ่ม ตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) และ ัญญา ผลอนันต์ (2546) คือ

2.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะโดยทั่วไปของพยาบาล เกี่ยวกับภูมิหลัง และ ลักษณะทางพฤติกรรม/ทัศนคติ/เจตคติ

2.1.1.1 ภูมิหลัง เป็นตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระดับเศรษฐกิจ ตำแหน่ง ชั้นยศ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ จำนวนร.พ.ที่ผ่านการทำงาน และภาระครอบครัว

2.1.1.2 ลักษณะทางพฤติกรรม/ทัศนคติ/เจตคติ เป็นตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ พฤติกรรมการแสดงออก ทัศนคติและเจตคติของพยาบาล ได้แก่ พฤติกรรมการแสดงออกด้านต่างๆ บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ ทัศนคติต่องานและวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อในตนเอง เอกลักษณะของบุคคล และการแสดงบทบาทต่างๆ

2.1.2 ปัจจัยด้านงาน (Working factors) หมายถึง ลักษณะต่างๆที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ/หน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในงาน

2.1.2.1 ลักษณะงาน เป็นตัวแปรคุณลักษณะของงานด้านต่างๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเครียดในงาน ความขัดแย้งในงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความพร้อมของทรัพยากร

2.1.2.2 ลักษณะขององค์การ/หน่วยงาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างและสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์การ หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน ขนาดของหน่วยงานหรือองค์การ สังกัดที่ปฏิบัติ ขนาดเตียง สถานที่ตั้งของโรงพยาบาล ระยะทางจากบ้านถึงโรงพยาบาล และช่วงเวลาการปฏิบัติงาน

2.1.2.3 สภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.3 ปัจจัยด้านการจัดการ (Managerial factors) หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงานหรือองค์การ ได้แก่ ผู้นำและการบริหาร การสื่อสารในองค์การ อำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ และ เพื่อนร่วมงาน

2.1.3.1 ผู้นำและการบริหาร เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ

พฤติกรรมของผู้บริหารและการบริหารงานต่างๆของผู้บริหาร ได้แก่ รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ รูปแบบการบริหารงาน ความช่วยเหลือและการดูแลของผู้นำ การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของผู้นำ

2.1.3.2 การสื่อสารในองค์การ ได้แก่ ลักษณะและรูปแบบการสื่อสารในองค์การและหน่วยงาน ความพึงพอใจในการสื่อสาร

2.1.3.3 อำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ ได้แก่ การใช้อำนาจในการประกอบวิชาชีพ อำนาจความเชี่ยวชาญ

2.1.3.4 เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือ และแรงสนับสนุนที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน

2.2 ตัวแปรปัจจัยเชิงผล จากการศึกษางานวิจัยทั้ง 88 เล่ม พบว่ามีการศึกษาปัจจัยเชิงผลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจำนวนไม่มากนัก แต่ลักษณะตัวแปรมีความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มตัวแปรที่มีความคล้ายคลึงกันในด้านมิติองค์ประกอบเข้าไว้ด้วยกัน ได้ตัวแปรทั้งหมด 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย และปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อ

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์คุณลักษณะของงานวิจัย โดยใช้สถิติแยกตามลักษณะของตัวแปร ดังนี้

1.1 ตัวแปรจำแนกประเภท (Categorical variables) ได้แก่ ประเภทงานวิจัย หน่วยงานที่ผลิต คณะที่ผลิต สาขาที่ผลิต ปีที่พิมพ์เผยแพร่ แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย เพศผู้วิจัย จำนวนผู้วิจัย ลักษณะงานวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมติฐาน วัตถุประสงค์การวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีหาค่าความตรง วิธีหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

1.2 ตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variables) ได้แก่ จำนวนหน้าทั้งหมด จำนวน

หน้าไม่รวมภาคผนวก จำนวนตัวแปรต้น จำนวนตัวแปรตาม ขนาดประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนเครื่องมือ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ คะแนนคุณภาพงานวิจัย นำมาหาค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

2. วิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ตามวิธีการของ Glass และคณะ (1987) โดยกรณีที่ยาจำแนกค่าสถิติ t , F และ χ^2 แปลงค่าเหล่านี้ให้เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (สูตรการคำนวณในภาคผนวก ง)

3. คำนวณค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สูตรการคำนวณในภาคผนวก ง)

4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรปัจจัย และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย โดยการทดสอบด้วยสถิติที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) โดยแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์เป็นกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และปัจจัยเชิงผล และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (Multiple correlation) และอธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis) โดยมีตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากงานวิจัยเป็นตัวแปรตาม โดยการใส่ตัวแปรเข้าไปวิเคราะห์เป็นขั้นตอนทีละชุด แบ่งเป็นตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย ตัวแปรด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และตัวแปรด้านลักษณะทั่วไป โดยแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน (Meta analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ใช้วิธีการวิเคราะห์อภิมานของ Glass และคณะ(1987) โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตาม กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ตามตัวแปรปัจจัย และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย แบ่งเป็นกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย แบ่งเป็นกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้คำย่อและสัญลักษณ์ต่างๆทางสถิติ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
\bar{r}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Max	หมายถึง	ค่าสูงสุด
Min	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
Skew	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kur	หมายถึง	ค่าความโด่ง
n	หมายถึง	จำนวนเล่มงานวิจัย
k	หมายถึง	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบ t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบ F-test
p	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัย ที่รวบรวมมาจากวิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยทั้งหมดจำนวน 88 เล่ม ที่นำมาใช้สังเคราะห์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายจากโปรแกรม SPSS /FW version 12.0 และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ คือ ส่วนแรก เสนอเป็นคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป ส่วนที่สอง เป็นคุณลักษณะด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย และส่วนที่สาม เป็นคุณลักษณะด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนประเมินคุณภาพงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1.1 คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามประเภทงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ประเภทงานวิจัย		
วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท	72	81.8
รายงานการวิจัย	13	14.8
ภาคนิพนธ์/การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท	3	3.4
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แจกแจงความถี่และร้อยละของคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล แบ่งตามประเภทงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 72 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมาคือรายงานการวิจัย จำนวน 13 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 14.8 และส่วนที่เหลือเป็นภาคินิพนธ์/ การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท จำนวน 3 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามหน่วยงานที่ผลิต

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ผลิต		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	25	28.4
มหาวิทยาลัยมหิดล	15	17.1
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	11	12.5
มหาวิทยาลัยบูรพา	8	9.1
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	7	8.0
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	5	5.7
โรงพยาบาลต่างๆ	4	4.5
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	3	3.4
วิทยาลัยพยาบาล	3	3.4
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2	2.3
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	2	2.3
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1	1.1
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	1	1.1
ไม่ระบุ	1	1.1
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 4 เมื่อแบ่งตามหน่วยงานที่ผลิต พบว่ามีมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ผลิตงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลจำนวนมากโดยมหาวิทยาลัย ที่ผลิตจำนวนมากที่สุด คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 25 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 28.4

รองลงมาคือมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คิดเป็นร้อยละ 17.1, 12.5, 9.1 และ 8.0 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีมหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีการผลิตงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล แห่งละ 1 - 3 เล่ม ส่วนที่เหลือเป็นงานวิจัยที่ผลิตโดยโรงพยาบาลและวิทยาลัยพยาบาลอีกร้อยละ 4.5 และ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามคณะที่ผลิต

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
คณะที่ผลิต		
พยาบาลศาสตร์	41	46.6
ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์	18	20.5
สาธารณสุขศาสตร์	9	10.2
แพทยศาสตร์	4	4.5
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	3	3.4
วิทยาศาสตร์	2	2.3
พัฒนาสังคม	2	2.3
นิเทศศาสตร์	1	1.1
ไม่สังกัดคณะ	8	9.1
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 5 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามคณะที่ผลิต พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ผลิตโดยคณะพยาบาลศาสตร์มากที่สุด จำนวน 41 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาเป็นงานวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20.5, 10.2, 4.5 และ 3.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยบางส่วนที่ผลิตจากคณะวิทยาศาสตร์ คณะพัฒนาสังคม และคณะนิเทศศาสตร์

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามสาขาที่ผลิต

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
สาขาที่ผลิต		
การบริหารการพยาบาล	35	39.8
จิตวิทยา	15	17.1
การบริหารโรงพยาบาล/การบริหารสาธารณสุข	8	9.1
การพยาบาลผู้ใหญ่/พยาบาลศึกษา/ พยาบาลสาธารณสุข	8	9.1
บริหารการศึกษา	4	4.6
วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1	1.1
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	1	1.1
นิเทศศาสตร์พัฒนาการ	1	1.1
การพัฒนาสุขภาพ	1	1.1
ไม่ระบุสาขา	14	15.9
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 6 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามสาขาที่ผลิต พบว่า เป็นงานวิจัยของสาขาการบริหารการพยาบาลมากที่สุด จำนวน 35 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาเป็นงานวิจัยของสาขาจิตวิทยา จำนวน 15 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 17.1 สาขาการบริหารโรงพยาบาล/การบริหารสาธารณสุข และสาขาการพยาบาลมีการผลิตจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 8 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 9.1 นอกจากนี้เป็นงานวิจัยของสาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม นิเทศศาสตร์พัฒนาการ และสาขาการพัฒนาสุขภาพ และส่วนที่เหลือเป็นงานวิจัยที่ไม่ระบุสาขาอีกจำนวน 14 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 15.9

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย		
รูปเล่มวิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย	83	94.3
วารสาร	5	5.7
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 7 เมื่อแบ่งตามแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยเกือบทั้งหมด ได้มาจากรูปเล่มวิทยานิพนธ์และรูปเล่มรายงานการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 94.3 มีเพียง

ร้อยละ 5.7 เป็นรายงานการวิจัยที่ได้มาจากวารสารต่างๆ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามแหล่งทุนวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
แหล่งทุนวิจัย		
ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย	23	26.1
ไม่ได้รับทุน/ ไม่ระบุ	65	73.9
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 8 เมื่อแบ่งตามแหล่งทุนวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ไม่ได้รับทุนสนับสนุน และไม่ระบุถึงแหล่งทุนวิจัย คิดเป็นร้อยละ 73.9 มีงานวิจัยเพียงร้อยละ 26.1 ที่ระบุว่าได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามปีที่พิมพ์เผยแพร่

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ปีที่พิมพ์เผยแพร่		
พ.ศ. 2519 - 2525	3	3.4
พ.ศ. 2526 - 2532	3	3.4
พ.ศ. 2533 - 2539	34	38.6
พ.ศ. 2540 - 2546	48	54.6
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 9 เมื่อแบ่งงานวิจัยตามปีที่พิมพ์เผยแพร่ จะเห็นได้ว่างานวิจัยทั้ง 88 เล่ม ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีการพิมพ์เผยแพร่ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2546 โดยเมื่อแบ่งตามช่วงระยะเวลาที่พิมพ์เผยแพร่ จะเห็นได้ว่า ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2546 มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 48 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมา มีการพิมพ์เผยแพร่ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง พ.ศ. 2539 คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2525 และ ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2526 ถึง พ.ศ. 2532 มีการพิมพ์เผยแพร่ในปริมาณที่เท่ากัน คือ 3 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามเพศผู้วิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
เพศผู้วิจัย		
หญิง	82	93.2
ชาย	4	4.5
หญิงและชาย	2	2.3
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 10 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป ตามเพศ ผู้วิจัย พบว่าผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.2 มีเพศชายเพียงร้อยละ 4.5 และมีงานวิจัยที่ทำเป็นกลุ่มมีทั้งเพศชายและหญิงรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านลักษณะทั่วไป แบ่งตามจำนวนผู้วิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
จำนวนผู้วิจัย		
1 คน	78	88.6
2 คน	2	2.3
3 คน	2	2.3
4 คน	2	2.3
5 คน	2	2.3
8 คน	1	1.1
เป็นคณะไม่ระบุจำนวน	1	1.1
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 11 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามจำนวนผู้วิจัย พบว่า งานวิจัยเกือบทั้งหมด มีการจัดทำโดยผู้วิจัยเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมาคือผู้วิจัยจำนวน 2 คน ถึง 5 คน จำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 2.3 และมีงานวิจัยที่ทำโดยผู้วิจัย 8 คนและทำเป็นคณะไม่ระบุจำนวนเพียงร้อยละ 1.1

ตอนที่ 1.2 คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง		
พยาบาลประจำการ	47	53.4
พยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล	36	40.9
พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	5.7
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 12 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ตามประเภทของกลุ่มตัวอย่างพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาลรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 40.9 และมีเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 5.7 ที่ศึกษาในกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง		
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	37	42.1
ทุกภาคของประเทศ	19	21.6
ภาคกลาง	9	10.2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	8.0
ภาคเหนือ	6	6.8
ภาคตะวันออก	6	6.8
ภาคใต้	4	4.5
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 13 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มาจากกรุงเทพมหานครและปริมณฑลถึงร้อยละ 42.1 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มาจากทุกภาคของประเทศคิดเป็นร้อยละ 21.6 นอกจากนั้นศึกษากระจายกันไปในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วทุกภาคของประเทศไทยในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน โดยมีส่วนน้อยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มาจากภาคใต้ คือเพียงร้อยละ 4.5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง		
โรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	35	39.8
โรงพยาบาลเอกชน	11	12.5
โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	9	10.2
โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร	8	9.1
โรงพยาบาลสังกัดสภากาชาดไทย	6	6.8
โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม	2	2.3
โรงพยาบาลตำรวจ	2	2.3
หลายสังกัดรวมกัน	15	17.0
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 14 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัยตามสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในกลุ่มโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาศึกษาในกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ร้อยละ 12.5 โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ร้อยละ 10.2 โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 9.1 และโรงพยาบาลสังกัดสภากาชาดไทย ร้อยละ 6.8 มีส่วนน้อยเพียงร้อยละ 2.3 ที่ศึกษาในกลุ่มโรงพยาบาลสังกัดกลาโหมและโรงพยาบาลตำรวจในจำนวนที่เท่ากัน นอกจากนี้พบว่าม้งานวิจัยถึงร้อยละ 17.0 ที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหลายสังกัดรวมกัน

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาล

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล		
Herzberg	44	50.0
Stamps & Piedmonte	6	6.8
Muson & Heda	3	3.4
Smith, Hulin & Kendall	3	3.4
Hackman & Oldham	3	3.4
Vroom	3	3.4
McCloskey & Mueller	2	2.3
McClelland	2	2.3
Minesota	2	2.3
Spector	2	2.3
Slavit และคณะ	1	1.1
Locke	1	1.1
หลายแนวคิดรวมกัน	7	8.0
ไม่ระบุแนวคิด	9	10.2
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 15 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ตามทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงาน พบว่า มีหลายแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล แต่แนวคิดที่ผู้วิจัยนิยมใช้มากที่สุด คือ ร้อยละ 50.0 เป็นแนวคิดของ Herzberg รองลงมาใช้แนวคิดของ Stamps & Piedmonte คิดเป็นร้อยละ 6.8 นอกจากนั้นเป็นแนวคิดที่มีการใช้ในปริมาณใกล้เคียงกัน ได้แก่ แนวคิดของ Muson & Heda, Smith, Hulin & Kendall, Hackman & Oldham และ Vroom คิดเป็นร้อยละ 3.4 ส่วนแนวคิดของ McCloskey & Mueller, McClelland, Minesota และ Spector มีผู้นำมาใช้ร้อยละ 2.3 ที่เหลือเป็นแนวคิดของ Slavit และคณะ และแนวคิดของ Locke มีผู้นำมาใช้เพียงร้อยละ 1.1 นอกจากนั้นยังมีผู้วิจัยนำ

หลายแนวคิดรวมกัน มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยถึงร้อยละ 8.0 และมีบางงานวิจัยที่ไม่ระบุแนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แบ่งตามปัจจัยที่ศึกษา

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน		
ปัจจัยเชิงเหตุ	60	68.2
ปัจจัยเชิงผล	13	14.8
ปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผล	15	17.0
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 16 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามกลุ่มปัจจัยที่ศึกษา พบว่ามีงานวิจัยร้อยละ 68.2 ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงาน งานวิจัยร้อยละ 14.8 ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และมีงานวิจัยร้อยละ 17.0 ที่ศึกษาทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ และเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในเล่มเดียวกัน

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ปัจจัยเชิงเหตุ (n = 75)*		
ด้านบุคคล	56	48.7
ด้านงาน	29	25.2
ด้านการจัดการ	30	26.1
รวม	115	100.0

* มีงานวิจัย ที่ศึกษามากกว่า 1 ปัจจัยใน 1 เล่ม

จากตารางที่ 17 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามปัจจัยเชิงเหตุที่ศึกษา พบว่า ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ จำนวนทั้งหมด 75 เล่ม ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการ ซึ่งมีงานวิจัยหลายเล่มที่ศึกษามากกว่า 1 ปัจจัย โดยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล จำนวน 56 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงาน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ 25.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ปัจจัยเชิงผล(n = 28)*		
ด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน	13	44.8
ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน	7	24.1
ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร	5	17.2
ด้านการคงอยู่ในงาน	2	6.9
ด้านความเหนื่อยหน่าย	1	3.5
ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ	1	3.5
รวม	29	100.0

* มีงานวิจัย ที่ศึกษามากกว่า 1 ปัจจัยใน 1 เล่ม

จากตารางที่ 18 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามรายละเอียดของปัจจัยเชิงผลที่ศึกษา พบว่า ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล จำนวนทั้งหมด 28 เล่ม ศึกษาปัจจัยเชิงผล 6 ด้าน และมีงานวิจัย 1 เล่ม ที่ศึกษาปัจจัยเชิงผลมากกว่า 1 ปัจจัย โดยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน มีจำนวนงานวิจัยสูงสุด คือ 13 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน และ ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นจำนวน 7 และ 5 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 17.2 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนน้อยที่มีงานวิจัยศึกษา คือ ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน มีงานวิจัย ร้อยละ 6.9 ส่วนด้านความเหนื่อยหน่าย และ ความตั้งใจศึกษาต่อ มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 3.5

ตอนที่ 1.3 คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามลักษณะงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ลักษณะงานวิจัย		
สหสัมพันธ์	41	46.6
สหสัมพันธ์และพยากรณ์	32	36.4
เปรียบเทียบ	14	15.9
สหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ	1	1.1
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 19 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย ตามลักษณะงานวิจัย พบว่างานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ร้อยละ 46.6 เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และร้อยละ 36.4 เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์ ส่วนที่เหลือร้อยละ 15.9 เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และมีเพียงร้อยละ 1.1 เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามวิธีการสุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
การสุ่มตัวอย่าง		
สุ่มแบบแบ่งชั้น	30	34.1
สุ่มแบบหลายขั้นตอน	23	26.1
ศึกษาจากประชากรทั้งหมด	16	18.2
สุ่มอย่างง่าย	13	14.8
เลือกแบบเจาะจง	3	3.4
สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม	1	1.1
ไม่ระบุ	2	2.3
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 20 เมื่อจำแนกคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยส่วนใหญ่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาคือการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การศึกษาจากประชากรทั้งหมด และการสุ่มอย่างง่าย คิดเป็นร้อยละ 26.1, 18.2 และ 14.8 ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 3.4 ที่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และร้อยละ 1.1 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกร้อยละ 2.3 ที่ไม่ระบุถึงวิธีการสุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามการตั้งสมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
การตั้งสมมติฐานการวิจัย		
ทางเดียว	50	56.8
สองทาง	21	23.9
ทางเดียวและสองทาง	9	10.2
ไม่มีสมมติฐาน	8	9.1
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 21 เมื่อจำแนกตามการตั้งสมมติฐานการวิจัย พบว่า งานวิจัย ร้อยละ 56.8 มีการตั้งสมมติฐานแบบทางเดียว รองลงมา มีการตั้งสมมติฐานแบบสองทาง และ การตั้งสมมติฐานทั้งแบบทางเดียวและสองทางในเล่มเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ 10.2 ตามลำดับ นอกจากนี้มีงานวิจัยอีกร้อยละ 9.1 ที่ไม่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ		
กำหนดไว้ล่วงหน้า	26	29.5
ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า	62	70.5
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 22 เมื่อจำแนกตามการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มี งานวิจัย เพียงร้อยละ 29.5 ที่มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้มี งานวิจัยส่วนใหญ่อีกร้อยละ 70.5 ที่ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีหาค่าความตรง

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
วิธีหาค่าความตรง		
ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	74	84.1
หลายวิธีรวมกัน	8	9.1
ไม่ระบุ	6	6.8
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย เกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธีการหาค่าความตรง พบว่างานวิจัยเกือบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 84.1 ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) มีเพียงบางส่วนใช้หลายวิธีรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และร้อยละ 6.8 ที่ไม่ได้ระบุวิธีการหาค่าความตรงของเครื่องมือวิจัย

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้วยวิธีหาค่าความเที่ยง

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
วิธีหาค่าความเที่ยง		
วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α - Cronbach)	81	92.1
หลายวิธีรวมกัน	3	3.4
วิธีทดสอบซ้ำ (Test-retest)	1	1.1
วิธีแบ่งครึ่งข้อสอบ (Split-half)	1	1.1
ไม่ระบุ	2	2.3
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย เกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธีการหาค่าความเที่ยง พบว่า งานวิจัยถึงร้อยละ 92.1 ตรวจสอบความเที่ยงโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α - Cronbach) มีเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้นที่ใช้วิธีการทดสอบซ้ำ (Test-retest) และวิธีการแบ่งครึ่งข้อสอบ (Split-half) นอกจากนี้มีงานวิจัยร้อยละ 3.4 ใช้หลายวิธีการรวมกัน และร้อยละ 2.3 ที่ไม่ได้ระบุวิธีการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล		
1 เดือน	55	62.6
2 เดือน	23	26.1
3 เดือน	3	3.4
มากกว่า 3 เดือน	1	1.1
ไม่ระบุ	6	6.8
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 25 ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น งานวิจัยส่วนใหญ่ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 1 เดือน ถึงร้อยละ 62.6 รองลงมาเก็บข้อมูลภายใน 2 เดือน และ 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ 3.4 ตามลำดับ และมีเพียงร้อยละ 1.1 ที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลนานมากกว่า 3 เดือน

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย
ด้านวิธีวิทยาการวิจัย แบ่งตามสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์

คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์		
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	39	44.3
F- test	4	4.6
t-test	3	3.4
Chi-square	1	1.1
หลายวิธีรวมกัน	41	46.6
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 26 เมื่อจำแนกตามสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คิดเป็นร้อยละ 44.3 มีงานวิจัยเพียงส่วนน้อยที่ใช้สถิติทดสอบอื่นๆ ได้แก่ สถิติ F, สถิติ t และสถิติ Chi-square ในการทดสอบความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 4.6, 3.4 และ 1.1 ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 46.6 ใช้หลายวิธีการรวมกัน

ตารางที่ 27 แสดงลักษณะการแจกแจงของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป
ด้านวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัย	Min	Max	Mean	S.D.	Skew	Kur
จำนวนหน้าทั้งหมด	10	226	117.66	45.16	.01	.37
จำนวนหน้าไม่รวม ภาคผนวก	8	193	96.13	37.39	.18	.66
จำนวนตัวแปรต้น	1	12	3.98	2.72	-.31	.51
จำนวนตัวแปรตาม	1	3	1.14	.41	3.14	9.82
ขนาดประชากร	48	9847	1292.44	1898.20	2.77	7.86
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	48	1090	293.77	183.69	2.12	5.69
จำนวนเครื่องมือ	2	9	3.50	1.12	2.13	.51
ค่าความเที่ยงของ เครื่องมือวิจัย	.51	.98	.88	.08	-2.27	6.98
คะแนนคุณภาพ งานวิจัย	29	58	48.28	6.01	-.72	.13

จากตารางที่ 27 แสดงตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป และด้านวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง จากรายงานการวิจัยทั้ง 88 เล่ม พบว่างานวิจัยมีจำนวนหน้าทั้งหมด อยู่ในช่วง 10 - 226 หน้า (ค่าเฉลี่ย 117.66, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 45.16) จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก อยู่ระหว่าง 8 - 193 หน้า (ค่าเฉลี่ย 96.13, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 37.39) ในด้านจำนวนตัวแปรที่ศึกษานั้น งานวิจัยทั้งหมดมีตัวแปรต้น ตั้งแต่ 1 - 12 ตัว ตัวแปรตาม 1 - 3 ตัว ศึกษาในกลุ่มประชากรขนาด 48 - 9,847 คน (ค่าเฉลี่ย 1,292.44, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1,898.20) กลุ่มตัวอย่างขนาด 48 - 1,090 คน (ค่าเฉลี่ย 293.77, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 183.69) จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีตั้งแต่ 2 - 9 ชุด ส่วนค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย อยู่ในช่วง .51 - .98 (ค่าเฉลี่ย .88, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .08) และจากการประเมินคุณภาพงานวิจัย พบว่า คะแนนที่ได้มีตั้งแต่ 29 - 58 คะแนน (ค่าเฉลี่ย 48.28, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.01) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้มีค่าเท่ากับ -.72 ซึ่งแสดงว่าคะแนนคุณภาพงานวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความโด่งเท่ากับ .13 แสดงว่าโค้งของคะแนนคุณภาพงานวิจัยมีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของงานวิจัย จำแนกตามคะแนนคุณภาพงานวิจัย

คุณลักษณะงานวิจัยด้านคะแนนคุณภาพงานวิจัย	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
คะแนนคุณภาพงานวิจัย (0 - 60 คะแนน)		
ระดับต่ำ (< 42 คะแนน)	16	18.2
ระดับปานกลาง (42 - 54 คะแนน)	59	67.0
ระดับสูง (> 54 คะแนน)	13	14.8
รวม	88	100.0

จากตารางที่ 28 เมื่อจำแนกงานวิจัยตามคะแนนประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งได้มาจาก การนำค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพงานวิจัยโดยรวม ± 1 ช่วงของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ร้อยละ 67.0 มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง (42 - 54 คะแนน) รองลงมาร้อยละ 18.2 มีคะแนนประเมินคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับต่ำ (< 42 คะแนน) และมีงานวิจัยเพียงร้อยละ 14.8 ที่มีคะแนนประเมินคุณภาพงานวิจัยในระดับสูง (> 54 คะแนน)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย
ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตาม
กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล**

จากงานวิจัยทั้งหมด 88 เล่ม ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาล สามารถนำมาคำนวณค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ทั้งหมด
663 ค่า จำแนกตามกลุ่มปัจจัย ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ (ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำนวน 519 ค่า) และกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผล (ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์จำนวน 144 ค่า) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้
ผลการวิจัยดังนี้

**ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย
เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล**

**ตารางที่ 29 จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาล**

ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (k = 519)
ปัจจัยด้านบุคคล (k = 322)	
ภูมิหลัง	217
พฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ	105
ปัจจัยด้านงาน (k = 86)	
ลักษณะงาน	30
ลักษณะขององค์กร/หน่วยงาน	28
สภาพแวดล้อมในงาน	28
ปัจจัยด้านการจัดการ (k = 111)	
ผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ	101
การสื่อสารในองค์กร	4
อำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่	4
เพื่อนร่วมงาน	2

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 519 ค่า โดยแบ่งได้เป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 322 ค่า ปัจจัยด้านงาน จำนวน 86 ค่า และปัจจัยด้านการจัดการ จำนวน 111 ค่า และเมื่อแบ่งตามองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัย พบว่ากลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านภูมิหลัง มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ จำนวน 217 ค่า ส่วนด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวน 105 ค่า ในกลุ่มปัจจัยด้านงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์การ/หน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละองค์ประกอบย่อยใกล้เคียงกัน คือ ด้านลักษณะงาน มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 30 ค่า ส่วนด้านลักษณะขององค์การ/หน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงานมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือจำนวน 28 ค่า สำหรับในกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ด้านการสื่อสารในองค์การ ด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ และ ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ จำนวน 101 ค่า รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารในองค์การ และด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือ 4 ค่า ส่วนในด้านเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือจำนวน 2 ค่า

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ	k	\bar{r}	S.D.
ปัจจัยด้านบุคคล			
ภูมิหลัง	217	.121	.129
พฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ	105	.145	.231
ปัจจัยด้านงาน			
ลักษณะงาน	30	.060	.302
ลักษณะขององค์กร/หน่วยงาน	28	.085	.121
สภาพแวดล้อมในงาน	28	.346	.267
ปัจจัยด้านการจัดการ			
ผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ	101	.515	.171
การสื่อสารในองค์กร	4	.541	.090
อำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่	4	.337	.355
เพื่อนร่วมงาน	2	.457	.170

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านภูมิหลัง และด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .121 และ.145 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านงาน พบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยองค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .346 รองลงมาคือองค์ประกอบย่อยด้านลักษณะองค์กร/หน่วยงาน และด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .085 และ .060 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการ พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยองค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .541 รองลงมาคือองค์ประกอบด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์

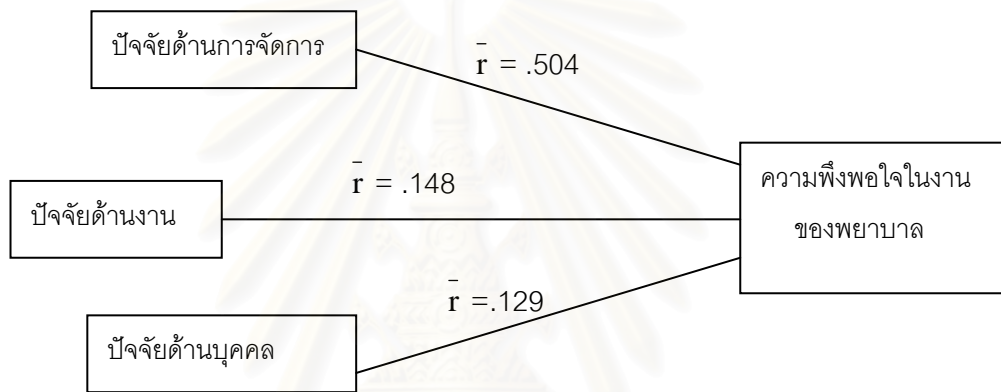
สหสัมพันธ์เท่ากับ .515 และ .457 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .337

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ลักษณะการแจกแจงของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุโดยรวม กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ปัจจัยเชิงเหตุโดยรวม	ค่าสถิติ						
	k	Min	Max	\bar{r}	S.D.	Skew	Kur
ปัจจัยด้านบุคคล	322	-.710	.680	.129	.176	.491	1.935
ปัจจัยด้านงาน	86	-.404	.650	.148	.280	-.194	-.846
ปัจจัยด้านการจัดการ	111	-.156	.861	.504	.176	-1.135	2.251

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุในภาพรวมของทั้ง 3 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูงสุด คือปัจจัยด้านการจัดการ ($\bar{r} = .504$) รองลงมาคือปัจจัยด้านงาน ($\bar{r} = .148$) และ ปัจจัยด้านบุคคล ($\bar{r} = .129$) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .129 การแจกแจงมีลักษณะเบ้ขวาและสูงกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .491 ค่าความโด่งเท่ากับ 1.935 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง -.710 ถึง .680 ส่วนปัจจัยด้านงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .148 การแจกแจงมีลักษณะเบ้ซ้าย และต่ำกว่าโค้งปกติ โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ -.194 ค่าความโด่งเท่ากับ -.846 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง -.404 ถึง .650 สำหรับปัจจัยด้านการจัดการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .504 การแจกแจงมีลักษณะเบ้ซ้ายและสูงกว่าโค้งปกติ (ค่าความเบ้เท่ากับ -1.135, ค่าความโด่งเท่ากับ 2.251) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง-.156 ถึง .861

จากตารางที่ 31 สามารถแสดงโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งโมเดลที่นำเสนอไม่ใช่โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal model) แต่เป็นโมเดลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยค่าสถิติที่นำเสนอในโมเดลเป็นค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้าน โดยไม่มีการควบคุมปัจจัยอื่นในโมเดล ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย
เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตารางที่ 32 จำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาล

ตัวแปรปัจจัยเชิงผล	จำนวนค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (k = 144)
ด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน	73
ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน	32
ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร	21
ด้านการคงอยู่ในงาน	8
ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ	6
ด้านความเหนื่อยหน่าย	4

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า มีทั้งสิ้น 144 ค่า โดยแบ่งออกได้เป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ 73 ค่า รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน และปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำนวน 32 และ 21 ค่า ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ และด้านความเหนื่อยหน่าย มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ จำนวน 8, 6 และ 4 ค่า ตามลำดับ

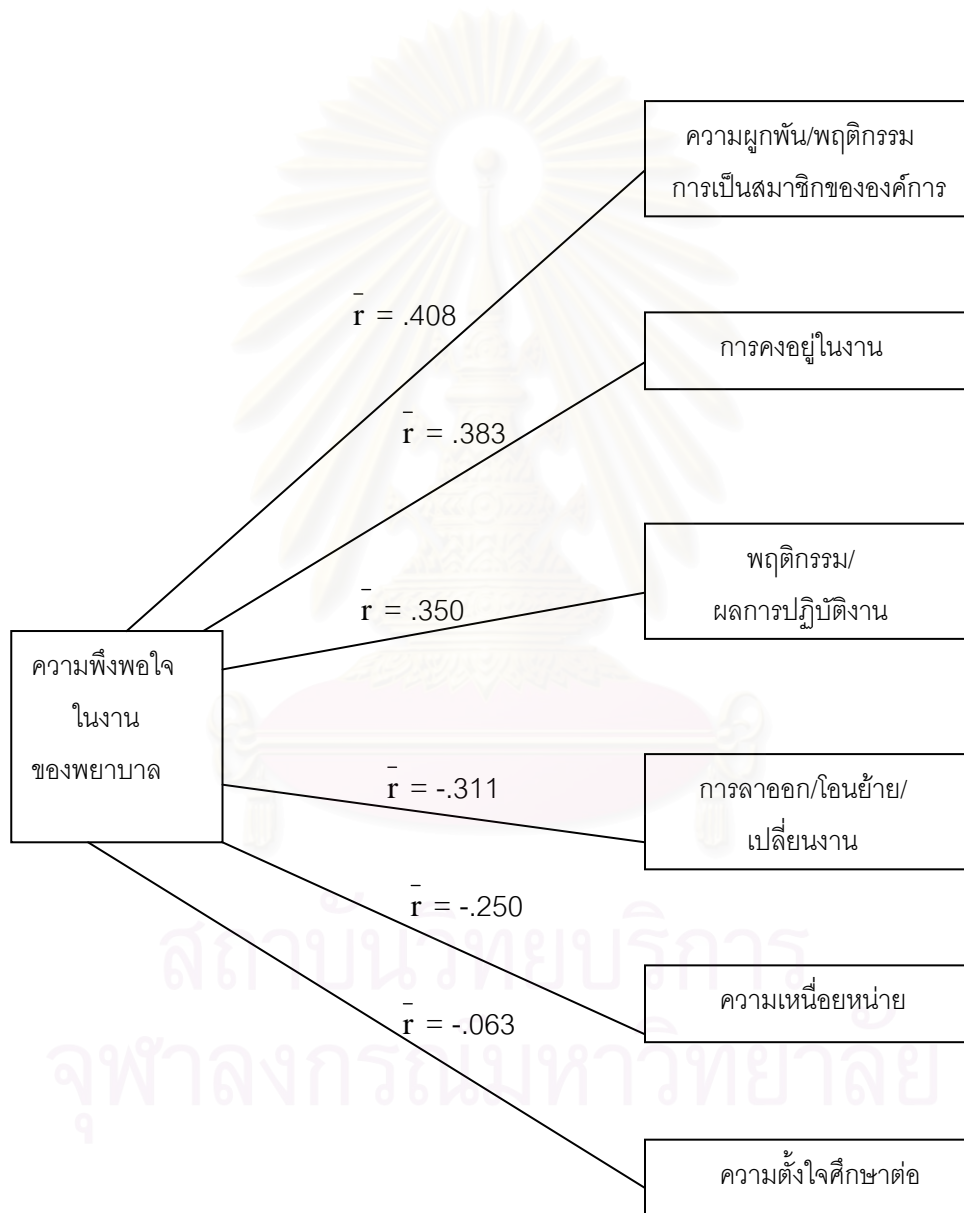
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ลักษณะการแจกแจงของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงผลด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตัวแปรปัจจัยเชิงผล	ค่าสถิติ						
	k	Min	Max	\bar{r}	S.D.	Skew	Kur
ด้านพฤติกรรม/ ผลการปฏิบัติงาน	73	-.030	.627	.350	.150	-.290	-.590
ด้านการลาออก/โอนย้าย/ เปลี่ยนงาน	32	-.812	.294	-.311	.193	.361	3.633
ด้านความผูกพัน/พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร	21	.237	.640	.408	.010	.517	.159
ด้านการคงอยู่ในงาน	8	.042	.738	.383	.248	-.037	-1.137
ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ	6	-.130	.010	-.063	.047	.261	.736
ด้านความเหนื่อยหน่าย	4	-.313	-.175	-.250	.069	.169	-4.906

จากตารางที่ 33 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้ง 6 ปัจจัย พบว่าสามารถแบ่งได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($\bar{r} = .408$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{r} = .383$) และด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{r} = .350$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($\bar{r} = -.311$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย ($\bar{r} = -.250$) และ ปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ($\bar{r} = -.063$) ตามลำดับ

จากตารางที่ 33 สามารถเสนอโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงผลทั้ง 6 ด้าน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งโมเดลที่นำเสนอนี้เป็นโมเดลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ค่าสถิติที่นำเสนอในโมเดลเป็นค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย โดยไม่มีการควบคุมปัจจัยอื่นในโมเดล ดังแสดงในแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงผลด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล แบ่งตามตัวแปรปัจจัยและตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

ลำดับต่อมาของการวิเคราะห์หรือปริมาณตามวิธีการของ Glass และคณะ (1987) หลังจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล คือการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อย จำแนกตามตัวแปรปัจจัยและตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก ในกรณีที่ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม จะใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และลักษณะที่สอง ในกรณีที่ตัวแปร

คุณลักษณะงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยจะทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนก่อน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้ง 2 แบบ โดยใช้ Levene's test of homogeneity of variances ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นจะใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด heterogeneity of variances ในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ ใช้ Robust test of equality of means ชนิด Brown-Forsythe ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งค่าสถิติที่ได้จะเป็น สถิติ F ชนิด Asymptotically F distributed ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post-Hoc) ในกรณีเป็นไปตามข้อตกลงใช้วิธี Scheffe' แต่ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลง ใช้วิธี Tamhane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) การวิเคราะห์ค่าสถิติทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS /FW version 12.0

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ โดยให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์ให้ใกล้เคียงกัน และในตัวแปรต่อเนื่อง 3 ตัวแปร ได้แก่ จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และคะแนนคุณภาพงานวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากงานวิจัยทั้งหมด \pm ด้วย 1 ช่วงของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร มาเป็นตัวกำหนดการแบ่งกลุ่มข้อมูล ส่วนค่าความเที่ยงของเครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ตามแนวทางของ DeVellis (1991) ได้กลุ่มตัวแปรใหม่ ดังนี้

1. ประเภทของงานวิจัย 2 กลุ่ม (1) ปรินญาโท (2) รายงานการวิจัย
2. แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย 2 กลุ่ม (1) ได้จากรูปเล่มงานวิจัย(2) ได้จากวารสารต่างๆ
3. แหล่งทุนวิจัย 2 กลุ่ม (1) ได้ทุนสนับสนุน (2) ไม่ได้ทุน/ไม่ระบุ
4. ปีที่พิมพ์เผยแพร่ 2 กลุ่ม (1) ตีพิมพ์ก่อนพ.ศ. 2540(2) ตีพิมพ์ตั้งแต่พ.ศ. 2540
5. จำนวนตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (1) 1 - 5 ตัว (2) > 5 ตัว
6. จำนวนตัวแปรตาม 2 กลุ่ม (1) 1 ตัว (2) > 1 ตัว
7. การสุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (1) สุ่มแบบต่างๆ (2) ไม่สุ่ม / ไม่ระบุ
8. การตั้งสมมติฐาน 2 กลุ่ม (1) กำหนดสมมติฐาน (2) ไม่กำหนดสมมติฐาน
9. การกำหนดระดับนัยสำคัญ 2 กลุ่ม (1) กำหนดไว้ล่วงหน้า (2) ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า
10. จำนวนเครื่องมือ 2 กลุ่ม (1) 1 - 3 ชุด (2) > 3 ชุด
11. วิธีหาค่าความตรง 2 กลุ่ม (1) ความตรงเชิงเนื้อหา (2) วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ
12. วิธีหาค่าความเที่ยง 2 กลุ่ม (1) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(2)วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ
13. ระยะเวลาเก็บข้อมูล 2 กลุ่ม (1) 1 เดือน (2) > 1 เดือน
14. สถิติทดสอบความสัมพันธ์ 2 กลุ่ม (1) สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (2) อื่นๆ/หลายวิธีรวมกัน
15. จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก 3 กลุ่ม (1) < 59 หน้า (2) 59 - 133 หน้า
(3) > 133 หน้า
16. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม (1) < 110 คน (2) 110 - 477 คน
(3) > 477 คน
17. คะแนนคุณภาพงานวิจัย 3 กลุ่ม (1) < 42 คะแนน (2) 42 - 54 คะแนน
(3) > 54 คะแนน
18. ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม (1) พยาบาลประจำการ (2) พยาบาลผู้บริหาร
(3) พยาบาลประจำการและผู้บริหาร
19. ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ 4 กลุ่ม (1) < .70 (2) .70 - .80
(3) .80 - .90 (4) > .90
20. ลักษณะของงานวิจัย 4 กลุ่ม (1) เชิงสหสัมพันธ์ (2) เชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์
(3) เชิงเปรียบเทียบ(4) เชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ
21. สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง 7 กลุ่ม (1) กระทรวงสาธารณสุข (2) ทบวงมหาวิทยาลัย
(3) กรุงเทพมหานคร (4) กลาโหม/ตำรวจ
(5) สภากาชาดไทย (6) เอกชน
(7) หลายสังกัดรวมกัน

22. ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา
- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 13 กลุ่ม (1) Herzberg | (2) Slavit และคณะ |
| (3) Stamps & Piedmonte | (4) Munson & Heda |
| (5) McCloskey & Mueller | (6) Smith และคณะ |
| (7) McClelland | (8) Hackman & Oldham |
| (9) Vroom | (10) Minesota |
| (11) Spector | (12) Locke |
| (13) อื่นๆ | |

ในส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอแยกออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และ ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรปัจจัย และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตัวแปรปัจจัย	k	\bar{r}	S.D.	Test of homogeneity of variances	F	คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
1.ปัจจัยด้านบุคคล	322	.129	.176	22.690*	118.322* ¹	3 > 1 3 > 2
2.ปัจจัยด้านงาน	86	.148	.280			
3.ปัจจัยด้านการจัดการ	111	.504	.176			

* $p < .05$

¹Asymtotically F distributed

ในขั้นแรกผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามกลุ่มปัจจัยดังตารางที่ 34 พบว่า ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าปัจจัยด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ จำแนกตามองค์ประกอบย่อยของปัจจัยแต่ละด้าน ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านบุคคลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ปัจจัยด้านบุคคล	k	\bar{r}	S.D.	Test of homogeneity of variances	p	t	p
ภูมิลัษ	217	.121	.129				
พฤติกรรม/เจตคติ/ ทัศนคติ	105	.145	.230	91.633	.000	-4.315 ¹	.000

¹t - test ชนิด Heterogeneity of variances

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านภูมิลัษ ($\bar{r} = .121$) และด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ ($\bar{r} = .145$) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านภูมิลัษ

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ปัจจัยด้านงาน	k	\bar{r}	S.D.	Test of homogeneity of variances	F	คู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
1.ลักษณะงาน	30	.060	.302	13.491*	15.068* ¹	3 > 1 3 > 2
2.ลักษณะองค์การ/ หน่วยงาน	28	.085	.121			
3.สภาพแวดล้อม ในงาน	28	.346	.267			

* p < .05

¹Asymtotically F distributed

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบย่อยด้านลักษณะงาน ($\bar{r} = .060$) ด้านลักษณะขององค์การ/หน่วยงาน ($\bar{r} = .085$) และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{r} = .346$) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในงานมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะขององค์การ/หน่วยงาน

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านการจัดการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ปัจจัยด้านการจัดการ	k	\bar{r}	S.D.	Test of homogeneity of variances	P	F	P
1. ผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ	101	.515	.171	3.433	.020	.179 ¹	.905
2. การสื่อสารในองค์การ	4	.541	.090				
3. อำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่	4	.337	.355				
4. เพื่อนร่วมงาน	2	.457	.170				

¹Asymtotically F distributed

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านการจัดการ พบว่า ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ($\bar{r} = .515$) ด้านการสื่อสารในองค์การ ($\bar{r} = .541$) ด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ ($\bar{r} = .337$) และด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{r} = .457$) ไม่แตกต่างกัน

ในลำดับต่อไปเป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย t - test

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	t	p
	k	\bar{r}	S.D.				
ประเภทงานวิจัย							
ปริญญาโท	412	.240	.242	1.179	.278	5.773	.000
รายงานการวิจัย	107	.174	.234				
แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย							
รูปเล่มวิทยานิพนธ์/งานวิจัย	504	.218	.251	8.219	.004	.745 ¹	.466
วารสารต่างๆ	15	.195	.135				
แหล่งทุนวิจัย							
ได้ทุนสนับสนุนการวิจัย	133	.220	.304	28.229	.000	1.442 ¹	.151
ไม่ได้ทุน/ไม่ระบุ	386	.216	.226				
ปีที่พิมพ์เผยแพร่							
' พ.ศ. 2540	243	.198	.223	13.302	.000	-4.163 ¹	.000
/ พ.ศ. 2540	276	.283	.232				
จำนวนตัวแปรต้น							
1 - 5 ตัว	263	.228	.290	62.028	.000	.442 ¹	.658
> 5 ตัว	256	.205	.196				
จำนวนตัวแปรตาม							
1 ตัว	432	.234	.246	11.610	.001	6.325 ¹	.000
> 1 ตัว	87	.158	.210				
การสุ่มตัวอย่าง							
สุ่ม	397	.219	.235	9.741	.002	.655 ¹	.513
ไม่สุ่ม/ไม่ระบุ	122	.210	.285				

ตารางที่ 38 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	t	p
	k	\bar{r}	S.D.				
การตั้งสมมติฐาน							
กำหนดสมมติฐาน	485	.227	.251	5.174	.023	2.754 ¹	.009
ไม่กำหนดสมมติฐาน	34	.104	.184				
การกำหนดระดับนัยสำคัญ							
กำหนดไว้ล่วงหน้า	177	.257	.245	1.368	.243	3.000	.002
ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า	342	.199	.247				
จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย							
1 - 3 ชุด	298	.205	.247	1.240	.266	-.052	.958
> 3 ชุด	221	.260	.251				
วิธีหาค่าความตรง							
ความตรงเชิงเนื้อหา	415	.234	.244	1.352	.245	5.286	.000
วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ	104	.170	.233				
วิธีหาค่าความเที่ยง							
สัมประสิทธิ์แอลฟา-ครอนบาค	428	.254	.252	7.899	.005	7.213 ¹	.000
วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ	91	.052	.078				
ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล							
1 เดือน	314	.265	.252	3.787	.052	4.412	.000
> 1 เดือน	205	.153	.230				
สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์							
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	383	.255	.266	90.195	.000	8.565 ¹	.000
วิธีอื่นๆ/หลายวิธีรวมกัน	136	.119	.137				

¹t - test ชนิด Heterogeneity of variances

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร ที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ตัวแปรละ 2 กลุ่ม

จำนวน 14 ตัวแปร พบว่า ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง .052 ถึง .283 เมื่อทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of homogeneity of variances) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระหว่างกลุ่มคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย พบว่ามีหลายคู่ที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ซึ่งได้แก่ ตัวแปรแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรต้น จำนวนตัวแปรตาม การสุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมติฐานการวิจัย วิธีหาค่าความเที่ยง และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่มคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบที (t - test) พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ทำให้ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 9 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประเภทงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีหาค่าความตรง วิธีหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ตัวแปรประเภทงานวิจัย กลุ่มงานวิจัยระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า กลุ่มรายงานการวิจัย
2. ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ตีพิมพ์ก่อนปี พ.ศ. 2540
3. ตัวแปรจำนวนตัวแปรตาม กลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรตาม 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรตาม มากกว่า 1 ตัว
4. ตัวแปรการตั้งสมมติฐานการวิจัย กลุ่มงานวิจัยที่มีการกำหนดสมมติฐานการวิจัย มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ไม่ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย
5. ตัวแปรการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มงานวิจัยที่มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า
6. ตัวแปรวิธีหาค่าความตรง กลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีการอื่นๆ / ไม่ระบุ

7. ตัวแปรวิธีหาค่าความเที่ยง กลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีการอื่นๆ/ไม่ระบุ

8. ตัวแปรระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มงานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลนานกว่า 1 เดือน

9. ตัวแปรการใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ กลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการทดสอบความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีการอื่นๆ/หลายวิธีรวมกัน

ส่วนตัวแปรที่ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้แก่ ตัวแปรแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย จำนวนตัวแปรต้น การสุ่มตัวอย่าง และจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อยตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้ผลดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย ANOVA

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	F	p
	k	\bar{r}	S.D.				
จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก							
< 59 หน้า	32	.113	.230				
59 - 133 หน้า	412	.236	.255	33.188	.000	15.166 ¹	.000
> 133 หน้า	75	.177	.173				
ลักษณะของงานวิจัย							
เชิงสหสัมพันธ์	240	.219	.253				
เชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์	195	.244	.267	14.138	.000	4.904 ¹	.004
เชิงเปรียบเทียบ	79	.172	.160				
เชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ	5	-.006	.167				
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง							
< 110 คน	2	.499	.305				
110 - 477 คน	466	.201	.253	3.966	.020	.624 ¹	.600
> 477 คน	51	.273	.195				
ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง							
พยาบาลประจำการ	193	.304	.279				
พยาบาลผู้บริหาร	18	.247	.222	28.136	.000	21.343 ¹	.000
พยาบาลประจำการและผู้บริหาร	308	.157	.211				
สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง							
กระทรวงสาธารณสุข	201	.195	.255				
กรุงเทพมหานคร	92	.230	.241				
เอกชน	63	.282	.257				
สภากาชาดไทย	33	.190	.109	7.601	.000	4.704 ¹	.000
ทบวงมหาวิทยาลัย	26	.417	.286				
กลาโหม/ ตำรวจ	18	.267	.263				
หลายสังกัดรวมกัน	86	.144	.223				

ตารางที่ 39 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	F	p
	k	\bar{r}	S.D.				
ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา							
1.Herzberg	196	.260	.235				
2.Smith, Hulin & Kendall	49	-.004	.182				
3.Stamps & Piedmonte	29	.211	.215				
4.Hackman & Oldham	24	.297	.202				
5.McCloskey & Mueller	19	.174	.167				
6.Vroom	19	.163	.211	4.079	.000	20.602 ¹	.000
7.Muson & Heda	16	.575	.056				
8.Minesota	11	.050	.263				
9.McClelland	9	.402	.166				
10.Spector	8	.561	.197				
11.Slavit และคณะ	4	.113	.027				
12.อื่นๆ	135	.172	.226				
ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย							
< .70	13	.195	.103				
.70 - .80	61	.166	.162	12.228	.000	4.718 ¹	.003
.80 - .90	231	.238	.238				
> .90	214	.267	.254				
คะแนนคุณภาพงานวิจัย							
< 42 คะแนน	64	.192	.183				
42 - 54 คะแนน	346	.215	.256	10.360	.000	6.043 ¹	.003
> 54 คะแนน	109	.239	.247				

¹ Asymtotically F distributed.

จากตารางที่ 39 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จำนวน 8 ตัวแปร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แต่ละกลุ่มคุณลักษณะงานวิจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง -.006 ถึง .575 เมื่อทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of variances) พบว่าทุกกลุ่มมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อ ตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวน จึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Robust test of equality of means ได้ค่าสถิติ F ชนิด Asymptotically F distributed ผลการวิเคราะห์ความ แปรปรวน พบว่า ตัวแปรที่ทำให้ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะ ของงานวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา ค่าความ เทียงของเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

ส่วนตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ไม่พบว่ามี ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนี มาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในขั้นตอนต่อไปเป็นการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในตัวแปรที่พบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ผลดังตารางที่ 40

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

คุณลักษณะงานวิจัย	คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	สถิติทดสอบ (Post-Hoc)
จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก 1. < 59 หน้า 2. 59 - 133 หน้า 3. > 133 หน้า	กลุ่ม 2 > 1 กลุ่ม 3 > 1 กลุ่ม 2 > 3	Tamhane
ลักษณะของงานวิจัย เชิงสหสัมพันธ์ เชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์ เชิงเปรียบเทียบ เชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ	เชิงสหสัมพันธ์ > เชียงเปรียบเทียบ	Tamhane
ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการ พยาบาลผู้บริหาร พยาบาลประจำการและผู้บริหาร	พยาบาลประจำการ > พยาบาล ประจำการและผู้บริหาร	Tamhane
สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เอกชน สภาวิชาชีพ ทบวงมหาวิทยาลัย กลาโหม/ ตำรวจ หลายสังกัดรวมกัน	กระทรวงสาธารณสุข > หลายสังกัด รวมกัน กรุงเทพมหานคร > หลายสังกัดรวมกัน เอกชน > หลายสังกัดรวมกัน	Tamhane

ตารางที่ 40 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	สถิติทดสอบ (Post-Hoc)
ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา 1. Herzberg 2. Smith, Hulin & Kendall 3. Stamps & Piedmonte 4. Hackman & Oldham 5. McCloskey & Mueller 6. Vroom 7. Muson & Heda 8. Minesota 9. McClelland 10. Spector 11. Slavit และคณะ 12. อื่นๆ	1 > 2, 8, 11 3 > 2 4 > 2, 8, 11 5 > 2 7 > 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12 9 > 2, 8, 11 10 > 2, 5, 6, 8, 11, 12 11 > 2 12 > 2	Tamhane
ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ 1. < .70 2. .70 - .80 3. .80 - .90 4. > .90	กลุ่ม 4 > 1 กลุ่ม 4 > 2	Tamhane
คะแนนคุณภาพงานวิจัย 1. < 42 คะแนน 2. 42 - 54 คะแนน 3. > 54 คะแนน	กลุ่ม 3 > 1	Tamhane

จากตารางที่ 40 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยทั้งหมด ที่พบมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธี Tamhane เนื่องจากในกลุ่มย่อยทุกกลุ่มมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน พบความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก กลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า และกลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก มากกว่า 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่จำนวนหน้าน้อยกว่า 59 หน้า และ

กลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้า มากกว่า 133 หน้า

2. ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย กลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ

3. ตัวแปรประเภทของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่างานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการรวมกับผู้บริหาร

4. สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาในหลายสังกัดรวมกัน

5. ตัวแปรทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล กลุ่มงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีของ Muson & Heda มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด และกลุ่มที่ใช้ทฤษฎีของ Smith, Hulin & Kendall มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ใช้ทฤษฎีของ Smith, Hulin & Kendall มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าทฤษฎีอื่นๆเกือบทุกทฤษฎี

6. ตัวแปรค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย กลุ่มงานวิจัยที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย มากกว่า .90 มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีค่าความเที่ยง น้อยกว่า .70 และกลุ่มที่มีค่าความเที่ยงระหว่าง .70 - .80

7. ตัวแปรคะแนนคุณภาพงานวิจัย กลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัย มากกว่า 54 คะแนน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัย น้อยกว่า 42 คะแนน

จากผลการวิเคราะห์ในชั้นตอนนี้แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุที่ศึกษา และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 16 ตัวแปร ได้แก่ ด้านประเภทงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการหาค่าความตรง วิธีการหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

ตอนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรปัจจัยและตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรปัจจัยและตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยเชิงผลด้านต่างๆ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตัวแปรปัจจัย	k	\bar{r}	S.D.	Test of homogeneity of variances	F	คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
1.ด้านพฤติกรรม/ ผลการปฏิบัติงาน	73	.350	.150	2.811*	97.908* ¹	1 > 2,5,6 3 > 2,5,6 4 > 2,5,6 5 > 2
2.ด้านการลาออก/ โอนย้าย/เปลี่ยนงาน	32	-.311	.193			
3.ด้านความผูกพัน/ พฤติกรรมความเป็น สมาชิกขององค์กร	21	.408	.099			
4.ด้านการคงอยู่ ในงาน	8	.383	.248			
5.ด้านความตั้งใจ ศึกษาต่อ	6	-.063	.047			
6.ด้านความเหนื่อย หน่าย	4	-.250	.069			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$

¹Asymtotically F distributed

จากตารางที่ 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงผล 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{r} = .350$) ด้านการลาออก/ โอนย้าย/ เปลี่ยนงาน ($\bar{r} = -.311$) ด้านความผูกพัน/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{r} = .408$) ด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{r} = .383$) ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ($\bar{r} = -.063$) และด้านความเหนื่อยหน่าย ($\bar{r} = -.250$) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าสูงกว่าปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย ด้านความตั้งใจศึกษาต่อและด้านความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อมีค่าสูงกว่าด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในลำดับต่อไปเป็นการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย t - test

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	t	p
	k	\bar{r}	S.D.				
ประเภทงานวิจัย							
ปริญาโท	114	.002	.339	15.963	.000	-1.233 ¹	.222
รายงานการวิจัย	30	.197	.228				
แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย							
รูปเล่มวิทยานิพนธ์/งานวิจัย	132	.031	.326	3.965	.048	1.410 ¹	.178
วารสารต่างๆ	12	-.042	.218				
แหล่งทุนวิจัย							
ได้ทุนสนับสนุนการวิจัย	58	-.059	.339	.123	.726	-.255	.799
ไม่ได้ทุน/ไม่ระบุ	86	.102	.307				
ปีที่พิมพ์เผยแพร่							
< พ.ศ. 2540	72	-.128	.354	35.513	.000	-5.017 ¹	.000
≥ พ.ศ. 2540	72	.314	.225				
จำนวนตัวแปรต้น							
1 - 5 ตัว	107	.043	.310	1.896	.171	2.698	.008
> 5 ตัว	37	-.010	.316				
จำนวนตัวแปรตาม							
1 ตัว	108	.025	.315	1.845	.177	-1.388	.167
> 1 ตัว	36	.032	.327				
การสุ่มตัวอย่าง							
สุ่ม	118	-.016	.331	21.584	.000	-5.068 ¹	.000
ไม่สุ่ม/ไม่ระบุ	16	.359	.159				
ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง							
พยาบาลประจำการ	81	.290	.246	20.685	.000	5.572 ¹	.000
พยาบาลประจำการและผู้บริหาร	63	-.115	.333				
การตั้งสมมติฐาน							
กำหนดสมมติฐาน	121	.025	.338	15.801	.000	-.168 ¹	.867
ไม่กำหนดสมมติฐาน	23	.057	.199				

ตารางที่ 42 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	t	p
	k	\bar{r}	S.D.				
การกำหนดระดับนัยสำคัญ							
กำหนดไว้ล่วงหน้า	97	.317	.118	21.584	.000	3.283 ¹	.002
ไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า	127	-.002	.334				
จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย							
1 - 3 ชุด	48	.305	.222	20.359	.000	6.094 ¹	.000
> 3 ชุด	96	-.054	.320				
วิธีหาค่าความตรง							
ความตรงเชิงเนื้อหา	113	.078	.276	.042	.839	5.841	.000
วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ	31	-.104	.310				
วิธีหาค่าความเที่ยง							
สัมประสิทธิ์แอลฟา-ครอนบาค	137	.008	.319	.230	.632	-1.542	.125
วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ	7	.375	.282				
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล							
1 เดือน	101	.145	.280	22.236	.000	1.264 ¹	.211
> 1 เดือน	41	-.135	.397				
สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์							
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	141	.024	.322	5.229	.024	-1.118 ¹	.317
วิธีอื่นๆ/หลายวิธีรวมกัน	3	.234	.064				

¹t - test ชนิด Heterogeneity of variances

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล เมื่อจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คิดสรร ในตัวแปรที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ ตัวแปรละ 2 กลุ่ม จำนวน 15 ตัวแปร พบว่าค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง -.135 ถึง .359 เมื่อทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Test of homogeneity of variances) ในระหว่างกลุ่มการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย พบว่ามีหลายคู่ที่ความแปรปรวนไม่เท่ากัน ได้แก่ ตัวแปรแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ การสุ่มตัวอย่าง ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง

การตั้งสมมติฐาน การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มย่อยในแต่ละตัวแปรด้วยสถิติทดสอบที (t-test) พบว่าตัวแปรที่ทำให้ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรต้น การสุ่มตัวอย่าง ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิธีหาค่าความตรง โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร พบมีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ตีพิมพ์ก่อนปี พ.ศ. 2540
 2. ตัวแปรจำนวนตัวแปรต้น กลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรต้น 1-5 ตัว มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรต้น มากกว่า 5 ตัว
 3. ตัวแปรการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้มาจากการสุ่ม/ไม่ระบุ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม
 4. ตัวแปรประเภทของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการรวมกับผู้บริหาร
 5. ตัวแปรการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มงานวิจัยที่มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้ามีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า
 6. ตัวแปรจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มงานวิจัยที่ใช้เครื่องมือวิจัย 1 - 3 ชุด มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้เครื่องมือวิจัยมากกว่า 3 ชุด
 7. ตัวแปรวิธีหาค่าความตรง กลุ่มงานวิจัยที่ใช้วิธีการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่นๆ / ไม่ระบุ
- ส่วนตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มย่อยของแต่ละตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประเภทงานวิจัย แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย จำนวนตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐานการวิจัย วิธีหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตาม ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร โดยวิเคราะห์ด้วย ANOVA

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	F	p
	k	\bar{r}	S.D.				
จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก							
< 59 หน้า	31	.130	.254	2.350	.099	13.853	.000
59 - 133 หน้า	89	.059	.315				
> 133 หน้า	24	-.117	.253				
ลักษณะของงานวิจัย							
เชิงสหสัมพันธ์	91	.310	.219	28.266	.000	31.144 ¹	.000
เชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์	-	-	-				
เชิงเปรียบเทียบ	20	-.158	.158				
เชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ	33	-.173	.390				
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง							
< 110 คน	11	.295	.108	9.598	.000	129.33 ¹	.000
110 - 477 คน	118	.178	.288				
> 477 คน	15	-.341	.104				
สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง							
กระทรวงสาธารณสุข	56	-.030	.365	9.569	.000	3.861 ¹	.008
ทบวงมหาวิทยาลัย	6	.070	.397				
กรุงเทพมหานคร	-	-	-				
กลาโหม/ ตำรวจ	14	.313	.108				
สภากาชาดไทย	31	-.080	.344				
เอกชน	18	.229	.116				
หลายสังกัดรวมกัน	19	.179	.231				

ตารางที่ 43 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			Test of homogeneity of variances	p	F	p
	k	\bar{r}	S.D.				
ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา							
1.Herzberg	83	.030	.326				
2.Stamps & Piedmonte	2	-.305	.007				
3.Smith, Hulin & Kendall	7	.339	.266	1.782	.107	4.970	.000
4.Hackman & Oldham	1	.300	-				
5. Slavit และคณะ	2	.505	.120				
6.อื่นๆ	45	-.025	.251				
ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย							
< .70	10	.173	.126				
.70 - .80	7	.299	.270	2.790	.043	3.029 ¹	.032
.80 - .90	46	.073	.319				
> .90	81	.236	.326				
คะแนนคุณภาพงานวิจัย							
< 42 คะแนน	30	.065	.251				
42 - 54 คะแนน	91	.064	.305	.375	.688	12.852	.000
> 54 คะแนน	23	-.106	.309				

¹ Asymtotically F distributed

จากตารางที่ 43 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่แบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) พบว่าค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละกลุ่มการวิเคราะห์มีค่าอยู่ในช่วง -.341 ถึง .505 เมื่อทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Test of Homogeneity of variances) พบว่ามีกลุ่มที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ได้แก่ ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวน จึงใช้วิธีการทดสอบแบบ Robust test of equality of means ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ในทุก

ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของแต่ละปัจจัย ได้ผลดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล

คุณลักษณะงานวิจัย	คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	สถิติทดสอบ (Post-Hoc)
จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก 1. < 59 หน้า 2. 59 - 133 หน้า 3. > 133 หน้า	กลุ่ม 1 > 3 กลุ่ม 2 > 3	Scheffe'
ลักษณะของงานวิจัย เชิงสหสัมพันธ์ เชิงเปรียบเทียบ เชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ	เชิงสหสัมพันธ์ > เปรียบเทียบ เชิงสหสัมพันธ์ > เชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ	Tamhane
ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1. < 110 คน 2. 110 - 477 คน 3. > 477 คน	กลุ่ม 1 > 3 กลุ่ม 2 > 3	Tamhane
สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง กระทรวงสาธารณสุข เอกชน สภาวิชาชีพ ทบวงมหาวิทยาลัย กลาโหม/ ตำรวจ หลายสังกัดรวมกัน	กลาโหม/ตำรวจ > สภาวิชาชีพ	Tamhane

ตารางที่ 44 (ต่อ)

คุณลักษณะงานวิจัย	คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	สถิติทดสอบ (Post-Hoc)
ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา 1. Herzberg 2. Stamps & Piedmonte 3. Smith, Hulin & Kendall 4. Hackman & Oldham 5. Slavit และคณะ 6. อื่นๆ	ไม่สามารถทำการทดสอบรายคู่ได้ เนื่องจากมีกลุ่มที่มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่าที่จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ได้	Scheffe'
ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ 1. < .70 2. .70 - .80 3. .80 - .90 4. > .90	กลุ่ม 4 > 3	Tamhane
คะแนนคุณภาพงานวิจัย 1. < 42 คะแนน 2. 42 - 54 คะแนน 3. > 54 คะแนน	กลุ่ม 1 > 3 กลุ่ม 2 > 3	Scheffe'

จากตารางที่ 44 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำแนกตามกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้วยวิธี Scheffe' สำหรับกลุ่มที่ความแปรปรวนเท่ากัน ได้แก่ ตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา และคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก กลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวกน้อยกว่า 59 หน้า และ ระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้ามากกว่า 133 หน้า

2. ตัวแปรทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีกลุ่มที่มีจำนวนค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อย ทำให้ไม่สามารถทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ได้

3. ตัวแปรคะแนนคุณภาพงานวิจัย กลุ่มงานวิจัยที่คะแนนคุณภาพงานวิจัยน้อยกว่า 42 คะแนน และ ระหว่าง 42 ถึง 54 คะแนน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่คะแนนคุณภาพงานวิจัย มากกว่า 54 คะแนน

ส่วนการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี Tamhane ในกลุ่มที่ความแปรปรวนไม่เท่ากัน ได้แก่ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง และค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร พบความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ตัวแปรลักษณะงานวิจัย กลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และกลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ
2. ตัวแปรขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างขนาดน้อยกว่า 110 คน และ กลุ่มที่ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 110 ถึง 477 คน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 477 คน
3. ตัวแปรสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาในโรงพยาบาลสังกัด กลาโหม / ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่สังกัด สภากาชาดไทย
4. ตัวแปรค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย กลุ่มงานวิจัยที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย สูงกว่า .90 มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยระหว่าง .80 - .90

จากผลการวิเคราะห์ในชั้นตอนนี้แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยเชิงผลที่ศึกษา และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย 14 ตัวแปร ได้แก่ ด้านปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรต้น การสุ่มตัวอย่าง ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการหาค่าความตรง จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นตัวแปรตาม และมีตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยเป็นตัวแปรต้น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis) โดยการใส่ตัวแปรเข้าไปเป็นขั้นตอนที่ละสุดสุดแรก ได้แก่ ตัวแปรด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ชุดที่สอง ได้แก่ ตัวแปรด้านวิถีวิทยการวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย และชุดที่สาม ได้แก่ ตัวแปรด้านลักษณะทั่วไป และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นตัวแปรตาม โดยผู้วิจัยจะแยกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล ซึ่งตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นตัวแปรคัดสรรชุดเดียวกับการวิเคราะห์ในตอนที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต่อเนื่อง จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรจำนวนตัวแปรต้น ตัวแปรจำนวนตัวแปรตาม ตัวแปรขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรจำนวนเครื่องมือ ตัวแปรค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ ตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก และตัวแปรคะแนนคุณภาพงานวิจัย โดยมีสัญลักษณ์แทนตัวแปรดังนี้

NUMIV	หมายถึง จำนวนตัวแปรต้น
NUMDV	หมายถึง จำนวนตัวแปรตาม
SAMSZ	หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยแต่ละเรื่อง
NUMINST	หมายถึง จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
RELI	หมายถึง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล
YEAR	หมายถึง ปีที่พิมพ์เผยแพร่งานวิจัย
PAGE	หมายถึง จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก
RQUA	หมายถึง คะแนนคุณภาพงานวิจัย

2. ตัวแปรจัดประเภท จำนวน 15 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรตัวแปรทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของ

พยาบาล ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล (แบ่งเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ ในการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และตัวแปรปัจจัยเชิงผล ในการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยเชิงผล) ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย ตัวแปรการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรการตั้งสมมติฐาน ตัวแปรการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรวิธีหาค่าความตรง ตัวแปรวิธีหาค่าความเที่ยง ตัวแปรระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรสถิติที่ใช้ทดสอบ ตัวแปรประเภทงานวิจัย ตัวแปรแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย และตัวแปรแหล่งทุนวิจัย

ตัวแปรจัดประเภททั้ง 15 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยจะถูกกำหนดค่าให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) และจัดกลุ่มตัวแปรใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ตัวแปรทั้งสิ้น 24 ตัวแปร โดยมีลักษณะและความหมาย ดังนี้

DTYPE หมายถึง	ตัวแปรหุ่นประเภทของงานวิจัย ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อเป็นงานวิจัยระดับปริญญาโท และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นรายงานการวิจัย
DSOURCE หมายถึง	ตัวแปรหุ่นแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อได้จากรูปเล่มวิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย และมีค่าเป็น 0 เมื่อได้จากวารสารต่างๆ
DFUND หมายถึง	ตัวแปรหุ่นแหล่งทุนวิจัย ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อได้ทุนสนับสนุนการวิจัย และมีค่าเป็น 0 เมื่อไม่ได้ทุน/ไม่ระบุ
DHYPO หมายถึง	ตัวแปรหุ่นการตั้งสมมติฐาน ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อมีการกำหนดสมมติฐาน และมีค่าเป็น 0 เมื่อไม่มีการกำหนดสมมติฐาน
DSIG หมายถึง	ตัวแปรหุ่นการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า และมีค่าเป็น 0 เมื่อไม่กำหนดไว้ล่วงหน้า
DSAMPG หมายถึง	ตัวแปรหุ่นการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อมีการสุ่มตัวอย่าง และมีค่าเป็น 0 เมื่อไม่มีการสุ่มตัวอย่าง/ไม่ระบุ
DVALID หมายถึง	ตัวแปรหุ่นวิธีหาค่าความตรง ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อใช้วิธีหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าเป็น 0 เมื่อใช้วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ
DRELI หมายถึง	ตัวแปรหุ่นวิธีหาค่าความเที่ยง ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และมีค่าเป็น 0 เมื่อใช้วิธีอื่นๆ/ไม่ระบุ
DTIME หมายถึง	ตัวแปรหุ่นระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อใช้เวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน และมีค่าเป็น 0 เมื่อใช้เวลาเก็บข้อมูลนานมากกว่า 1 เดือน

DSTAT หมายถึง	ตัวแปรหุ่นสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และมีค่าเป็น 0 เมื่อใช้สถิติทดสอบอื่นๆ/หลายวิธีรวมกัน
DSTYP1 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นพยาบาลประจำการ และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ
DSTYP2 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นพยาบาลผู้บริหารและมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ
DOFFI หมายถึง	ตัวแปรหุ่นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นสังกัดภาครัฐ และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นภาคเอกชน
DTHRY หมายถึง	ตัวแปรหุ่นทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นทฤษฎีของ Herzberg และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นทฤษฎีอื่นๆ

ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ สามารถทำเป็นตัวแปรหุ่นได้ 2 กลุ่ม คือ

DIV1 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นปัจจัยด้านบุคคล และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงเหตุด้านอื่นๆ
DIV2 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงเหตุด้านงาน ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นปัจจัยด้านงาน และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงเหตุด้านอื่นๆ

ตัวแปรปัจจัยเชิงผล มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การ ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย และปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อ สามารถทำเป็นตัวแปรหุ่นได้ 5 กลุ่ม คือ

DDV1 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงผลด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆ
DDV2 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงผลด้านการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆ
DDV3 หมายถึง	ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงผลด้านการลาออก/การโอนย้าย/เปลี่ยนงาน ซึ่งมีค่าเป็น 1 ถ้าเป็นปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆ

- DDV4 หมายถึง ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงผลด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อเป็นปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆ
- DDV5 หมายถึง ตัวแปรหุ่นปัจจัยเชิงผลด้านความเหนื่อยหน่าย ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อเป็นปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆ

ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย มี 4 ประเภท ได้แก่ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ งานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ และงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์ สามารถทำเป็นตัวแปรหุ่น ได้ 3 กลุ่ม คือ

- DRTYP1 หมายถึง ตัวแปรหุ่นลักษณะของงานวิจัยชนิดเชิงสหสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นงานวิจัยชนิดอื่นๆ
- DRTYP2 หมายถึง ตัวแปรหุ่นลักษณะของงานวิจัยชนิดเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อเป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นงานวิจัยชนิดอื่นๆ
- DRTYP3 หมายถึง ตัวแปรหุ่นลักษณะของงานวิจัยชนิดเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ ซึ่งมีค่าเป็น 1 เมื่อเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ และมีค่าเป็น 0 เมื่อเป็นงานวิจัยชนิดอื่นๆ

ส่วนตัวแปรตามของการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุ (RIV1) ในกรณีการวิเคราะห์ของกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผล (RDV1) ในกรณีการวิเคราะห์ของกลุ่มปัจจัยเชิงผล

ในการแบ่งชุดตัวแปร และการลำดับชุดของตัวแปรเข้าในสมการถดถอย ผู้วิจัยได้ทำตามแนวทางของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2541) โดยแบ่งชุดตัวแปรได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ประกอบด้วย สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง (DOFFI) ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง (DSTYP1, DSTYP2) ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงาน (DTHRY) ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ปัจจัยเชิงเหตุ (DIV1, DIV2) ในการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และปัจจัยเชิงผล (DDV1, DDV2, DDV3, DDV4, DDV5) ในการวิเคราะห์กลุ่มปัจจัยเชิงผล

2. ตัวแปรด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย ประกอบด้วย ลักษณะของงานวิจัย (DRTYP1, DRTYP2, DRTYP3) จำนวนตัวแปรต้น (NUMIV) จำนวนตัวแปรตาม (NUMDV) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (SAMSZ) การสุ่มตัวอย่าง (DSAMPG) การตั้ง

สมมติฐานการวิจัย (DHYP0) การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (DSIG) จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (NUMINSTR) วิธีหาค่าความตรง (DVALID) วิธีหาค่าความเที่ยง (DRELI) ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล (DTIME) สถิติที่ใช้ทดสอบ (DSTAT) ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล (RELI) และคะแนนคุณภาพงานวิจัย (RQUA)

3. ตัวแปรด้านลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย ประเภทงานวิจัย (DTYPE) แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย (DSOURCE) แหล่งทุนวิจัย (DFUND) ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) และจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก (PAGE)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยกับค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยใช้ Pearson's correlation โดยเมื่อพิจารณาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยทั้ง 27 ตัวแปร กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวนทั้งสิ้น 20 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีขนาดความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล (DIV1) โดยมีความสัมพันธ์ทางลบกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = -.446$) ส่วนตัวแปรที่มีขนาดความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ตัวแปรแหล่งทุนวิจัย (DFUND) และเมื่อพิจารณาเบื้องต้นของภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือตัวแปรจำนวนตัวแปรตาม (NUMDV) กับตัวแปรวิธีหาค่าความตรง (DVALID) โดยมีความสัมพันธ์กันทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $-.686$ ซึ่งมีค่าไม่เกิน $.80$ แสดงว่าในขั้นแรกไม่พบว่ามีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Schroeder, 1990 cited in Burn and Glove, 2001) ดังแสดงในตารางที่ 45

ตารางที่ 45 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.RIV1	1.000													
2.DSTYP1	.271*	1.000												
3.DSTYP2	.016	-.146*	1.000											
4.DOFFI	-.101*	.164*	.070	1.000										
5.DTHERY	.158*	.133*	-.082*	.119*	1.000									
6.DIV1	-.446*	-.302*	-.047	.135*	.069	1.000								
7.DIV2	-.090*	-.032	.142*	-.041	-.123*	-.570*	1.000							
8.DRTYP1	.100*	-.186*	.141*	-.022	-.045	.041	-.122*	1.000						
9.DRTYP2	-.084*	-.182*	-.080*	.157*	.057*	.155*	.013	-.393*	1.000					
10.DRTYP3	-.090*	.128*	-.019	-.265*	-.077	-.085*	.009	-.091*	-.042	1.000				
11.NUMIV	-.049	-.376*	-.162*	-.232*	.070	.086*	.046	-.307*	.183*	-.073	1.000			
12.NUMDV	-.254*	-.209*	-.026	.146*	-.180*	.154*	-.065*	.159*	.058	-.042	-.285*	1.000		
13.SAMSZ	-.039	.087*	-.117*	.195*	-.180*	-.004	-.061	-.257*	.312*	-.063	-.134*	.310*	1.000	
14.DSAMPG	.032	.107*	.031	.142*	-.027	.072	.003	.077*	.070	.055	-.405*	.110*	.208*	1.000
15.DHYPO	.092*	-.086*	.050	-.098*	.078*	-.079*	.034	.136*	.025	.026	.135*	.098*	-.114*	-.073*
16.DSIG	.135*	.178*	.064	-.330*	.110*	-.258*	.171*	-.072	-.214*	-.071	.211*	-.248*	-.154*	-.263*
17.NUMINSTR	.071	-.003	-.036	-.001	-.075*	-.011	-.020	-.226*	-.232*	-.049	.219*	.178*	-.061	-.023
18.DVALID	.226*	.276*	.095*	-.186*	.191*	-.134*	.016	-.057	-.243*	.049	.303*	-.686*	-.325*	-.187*
19.DRELI	.268*	.177*	.087*	-.140*	.255*	-.141*	.015	-.060	.153*	.045	.040	-.424*	-.048	.139*
20.DTIME	.190*	-.055	.089*	-.107*	.003	-.080*	.021	.022	-.086*	.080*	.131*	-.241*	-.129*	-.104*
21.RQUA	.181*	.273*	-.118*	-.178*	-.072*	-.102*	-.146*	-.063	-.009	.076*	-.151*	-.039	-.074*	.104
22.DSTAT	.273*	.168*	.041	-.047	-.196*	-.222*	-.029	-.010	-.479*	.014	-.219*	.080*	-.076*	.052
23.RELI	.191*	.109*	.236*	-.077*	.236*	-.244*	.081*	-.012	-.107*	.120*	-.226*	-.154*	-.108*	.148*
24.DTYPE	.246*	.313*	.097*	-.189*	.112*	.004	-.132*	.005	-.023	.050	-.068	-.536*	-.313*	.167*
25.DSOURCE	.018	.109*	.033	-.064	-.079*	.031	-.078*	.045	-.247*	.017	-.111*	.053	-.317*	-.069
26.DFUND	-.073*	-.050	-.039	-.093*	-.175*	-.105	-.072	.093*	-.224*	-.058	-.232*	.441*	.063	-.174*
27.YEAR	.225*	.107*	-.022	-.161*	.229*	-.192*	.038	.044	-.111*	-.047	.005	.070	-.137*	.084*
28.PAGE	.040	.229*	-.007	.000	.100*	.130*	-.128*	-.182*	.073*	-.048	.147*	-.090*	-.047	-.065

* p < .05

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ตัวแปร	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1.RIV1														
2.DSTYP1														
3.DSTYP2														
4.DOFF1														
5.DTHERY														
6.DIV1														
7.DIV2														
8.DRTYP1														
9.DRTYP2														
10.DRTYP3														
11.NUMIV														
12.NUMDV														
13.SAMSZ														
14.DSAMPG														
15.DHYPO	1.000													
16.DSIG	.158*	1.000												
17.NUMINSTR	-.179*	.003	1.000											
18.DVALID	-.016	.360*	-.094*	1.000										
19.DRELI	.185*	.246*	-.165*	.313*	1.000									
20.DTIME	.328*	-.051	.004	.039	.270*	1.000								
21.RQUA	-.033	.075	.111*	.054	.120*	.030	1.000							
22.DSTAT	-.069	.022	.302*	-.112*	-.171*	.155*	.072*	1.000						
23.RELI	.017	.073	-.035	.150*	.205*	.019	.110*	.146*	1.000					
24.DTYPE	-.019	.246*	-.046	.399*	.504*	.202*	.386*	-.011	.102*	1.000				
25.DSOURCE	.233*	.124*	.236*	.086*	-.080*	.214*	.372*	.185*	-.039	.339*	1.000			
26.DFUND	-.005	-.050	.162*	-.257*	-.147*	-.230*	.055	.229*	.063	-.301*	.075*	1.000		
27.YEAR	.065	.006	.051	.197*	.233*	-.066	.189*	.081*	.199*	-.102*	-.076*	.167*	1.000	
28.PAGE	-.011	.269*	.299*	.147*	.159*	-.044	.334*	-.097*	-.129*	.476*	.449*	-.156*	-.215*	1.000

* p < .05

จากตารางที่ 45 เมื่อพิจารณาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในเบื้องต้นไม่พบว่ามีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง หลังจากนั้นจึงได้ทำการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollineality) ในขั้นต่อมาตามวิธีการของ Hair และคณะ (1998) ซึ่งมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 พิจารณาจากค่าดัชนีเงื่อนไข (Condition index) พบว่ามีตัวแปรที่มีค่าดัชนีเงื่อนไขมากกว่า 30 อาจเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุได้ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (RELI) ตัวแปรแหล่งที่ได้มาของงานวิจัย (DSOURCE) ตัวแปรแหล่งทุนวิจัย (DFUND) ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) และตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก (PAGE) ตัวแปรดังกล่าวนำมาวิเคราะห์ในขั้นที่ 2 คือพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัดส่วนของความแปรปรวน (Proportions of variance of coefficient) ร่วมด้วย พบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัดส่วนของความแปรปรวนเกิน .90 และเมื่อพิจารณาจากค่า VIF (Variance inflation factor) และค่า Tolerance พบว่าไม่มีตัวแปรใด มีค่า VIF เกิน 10 หรือมีค่า Tolerance ต่ำกว่า 0.10 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ดังนั้นตัวแปรทั้งหมดจึงสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในขั้นตอนต่อไปได้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่อธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

ตัวแปร	r	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2			โมเดลที่ 3		
		b	S.E. b	β	b	S.E. b	β	b	S.E. b	β
ค่าคงที่ (Constant)		.498*	.030		.012	.152		-7.630	5.354	
DSTYP1	.271*	.020	.020	.040	.034	.025	.067	.013	.027	.026
DSTYP2	.016	.101*	.048	.074	.041	.047	.031	.019	.049	.014
DOFF1	-.101*	-.042	.027	-.055	-.080*	.029	-.106	-.079*	.031	-.104
DTHRY	.158*	.079*	.018	.154	.086*	.018	.168	.069*	.019	.134
DIV1	-.446*	-.364*	.024	-.713	-.307*	.023	-.600	-.312*	.024	-.611
DIV2	-.090*	-.326*	.029	-.489	-.251*	.029	-.376	-.264*	.029	-.395
DRTYP1	.100*				.148*	.022	.297	.132*	.023	.266
DRTYP2	-.084*				.246*	.034	.356	.223*	.035	.322
DRTYP3	-.090*				-.351*	.084	-.138	-.362*	.087	-.142
NUMIV	-.049				-.003	.004	-.034	-.087	.005	-.107
NUMDV	-.254*				-.068*	.022	-.163	-.061*	.026	-.146
SAMSZ	-.039				.000	.000	.077	.010	.000	.066
DSAMPG	.032				.040	.021	.068	.014	.024	.023
DHYPO	.092*				.060	.037	.060	.086*	.039	.085
DSIG	.135*				-.009	.021	-.018	.089	.022	-.017
NUMINSTR	.071				.045*	.009	.197	.049*	.010	.212
DVALID	.226*				.112*	.032	.180	.107*	.035	.173
DRELI	.268*				.009	.026	.014	.004	.032	.006
DTIME	.190*				.041*	.019	.080	.038	.021	.075
RQUA	.181*				.000	.002	.014	.000	.002	.013
DSTAT	.273*				.161*	.023	.286	.159*	.024	.282
RELI	.191*				-.090	.116	-.031	-.090	.118	-.028
DTYP	.246*							.004	.036	.007
DSOURCE	.018							-.099	.070	-.067
DFUND	-.073*							-.059*	.024	-.104
YEAR	.225*							.003	.002	.063
PAGE	.040							.000	.000	.037
R		.636			.751			.757		
R ²		.404			.563			.573		
Adjusted R ²		.397			.544			.549		
F		57.867			29.093			24.398		
P		.000			.000			.000		
R ² change		.404			.159			.010		

* p < .05

จากตารางที่ 46 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis) เพื่อหาตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ใช้อธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัยในโมเดลที่ 1 สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุได้ร้อยละ 40.4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ เท่ากับ .636 ตัวแปรในโมเดลที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประเภทกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย (DSTYP2) ตัวแปรทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา (DTHRY) ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล (DIV1) และตัวแปรปัจจัยด้านงาน (DIV2) เมื่อเพิ่มชุดของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย เข้าไปในสมการถดถอยโมเดลที่ 2 ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุได้เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 56.3 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 15.9 โดยพบว่ามีตัวแปรที่สามารถทำนายค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เพิ่มขึ้นเป็น 12 ตัวแปร เป็นตัวแปรเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรทฤษฎีที่ใช้ศึกษา (DTHRY) ปัจจัยด้านบุคคล (DIV1) ปัจจัยด้านงาน (DIV2) และตัวแปรใหม่ 9 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรสังกัดกลุ่มตัวอย่าง (DOFFI) ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (DRTYP1) ลักษณะงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (DRTYP2) ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ (DRTYP3) จำนวนตัวแปรตาม (NUMDV)จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (NUMINSTR) วิธีหาค่าความตรง (DVALID) ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล (DTIME) และสถิติที่ใช้ทดสอบ (DSTAT) และเมื่อเพิ่มชุดของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไปเข้าไปในสมการถดถอยโมเดลที่ 3 พบว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มขึ้นเป็น 57.3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .757 เพิ่มขึ้นจากเดิมเพียงร้อยละ 1.0 โดยในโมเดลที่ 3 มีตัวแปรทำนาย ที่อธิบายความเปลี่ยนแปลงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 13 ตัวแปร โดยตัวแปรที่เคยทำนายได้ในโมเดลที่ 2 แต่ไม่สามารถทำนายได้ในโมเดลที่ 3 คือ ตัวแปรระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล (DTIME) ส่วนตัวแปรเพิ่มเติมที่สามารถทำนายได้ในโมเดลที่ 3 คือ ตัวแปรสมมติฐานการวิจัย (DHYP0) และแหล่งทุนวิจัย (DFUND)

สรุปได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และ ด้านลักษณะทั่วไป สามารถร่วมกันทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุได้ ร้อยละ 57.3 โดยมีตัวแปรที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ทั้งหมด 13 ตัวแปร โดยแบ่งได้เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางบวก 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (.322) สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ (.282) ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (.266) จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (.212) วิธีหาค่าความตรง (.173) ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล (.134) และการตั้งสมมติฐานการวิจัย (.085) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางลบ มี 6 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล (-.611) ปัจจัยด้านงาน (-.395) จำนวนตัวแปรตาม (-.146) ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ (-.142) สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง (-.104) และ แหล่งทุนวิจัย (-.104)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ในกลุ่มปัจจัย เชิงผล

ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัย ได้ทำการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollineality) ตามขั้นตอนของ Hair และคณะ (1998) พบว่า มีตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยหลายตัวที่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุจึงได้ตัดออก 13 ตัวแปร คงเหลือตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ใช้วิเคราะห์เพียง 14 ตัวแปร จากจำนวนทั้งสิ้น 27 ตัวแปร ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงผลได้ โดยเมื่อพิจารณาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ที่เหลือทั้ง 14 ตัว กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (รายละเอียดในตารางที่ 47) พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 11 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีขนาดความสัมพันธ์สูงสุดแต่เป็นไปในทางลบ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน (DDV3) ($r = -.773$) ส่วนตัวแปรที่มีขนาดความสัมพันธ์ต่ำสุดและเป็นไปในทางลบเช่นเดียวกัน ได้แก่ ตัวแปรสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง (DOFFI) ($r = -.028$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ตัวแปรการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน (DDV3) กับตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (DRTYP1) โดยมีความสัมพันธ์กันทางลบ ($r = -.631$) ซึ่งมีค่าไม่เกิน .80 แสดงว่าในขั้นแรก ไม่พบว่ามีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Schroeder, 1990 cited in Burn and Glove, 2001)

ในขั้นตอนต่อไปเป็นการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุตามวิธีการของ Hair และคณะ (1998) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีเงื่อนไข (Condition index) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าดัชนีเงื่อนไขมากกว่า 30 และอาจมีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุได้ คือ ตัวแปรระดับนัยสำคัญทางสถิติ (DSIG) และตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) จึงตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สัดส่วนของความแปรปรวน (Proportion of variance coefficient) ของตัวแปรดังกล่าว พบว่ามีค่าไม่เกิน .90 และเมื่อพิจารณาค่า VIF (Variance inflation factor) และ Tolerance พบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีค่า VIF เกิน 10 และ Tolerance ต่ำกว่า .10 แสดงว่าทุกตัวแปรไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 47 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กลุ่มปัจจัยเชิงผล

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.RDV1	1.000														
2.DDV1	.299*	1.000													
3.DDV2	.152*	-.100	1.000												
4.DDV3	-.773*	-.221*	-.130	1.000											
5.DDV5	-.230*	-.070	-.041	-.090	1.000										
6.DTHERY	.221*	-.004	-.160*	-.049	-.197*	1.000									
7.DOFFI	-.028	.156*	.092	.202*	.064	.101	1.000								
8.DSTYP1	.436*	.007	-.153*	-.539*	.149*	.235*	.005	1.000							
9.DRTYP1	.568*	.275*	.059	-.631*	.129	-.071	-.288*	.343*	1.000						
10.DRTYP2	-.395*	-.166*	-.097	.462*	-.068	-.387*	.152*	-.455*	-.526*	1.000					
11.DSAMPG	-.268*	.040	.114	.251*	.079	-.329*	.205*	-.014	-.321*	.189*	1.000				
12.RQUA	-.312*	-.192*	-.044	.428*	-.181*	.304*	.173*	-.443*	-.612*	.493*	.120	1.000			
13.RELI	.057	.001	.010	.149*	-.097	.515*	.577*	-.076	-.072	-.035	-.191*	.322*	1.000		
14.DSIG	.137	-.090	.099	-.196*	-.062	.314*	-.317*	-.068	.190*	-.147*	-.332*	.245*	.169*	1.000	
15.YEAR	.450*	.270*	.053	-.355*	.061	.251*	.076	.440*	.452*	-.520*	.114	-.355*	.299*	-.073	1.000

* p < .05

ตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่อธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล

ตัวแปร	r	โมเดลที่ 1			โมเดลที่ 2			โมเดลที่ 3		
		b	S.E. b	β	b	S.E. b	β	b	S.E. b	β
ค่าคงที่ (Constant)		.154*	.046		.099	.228		-48.402*	15.777	
DDV1	.299*	.093*	.044	.103	.047	.046	.053	.015	.046	.017
DDV2	.152*	.097	.068	.070	.132	.069	.095	.106	.067	.076
DDV3	-.773*	-.576*	.046	-.753	-.502*	.051	-.657	-.488*	.050	-.638
DDV5	-.230*	-.541*	.090	-.280	-.552*	.087	-.285	-.570*	.085	-.294
DTHRY	.221*	.075*	.031	.117	.168*	.053	.260	.145*	.052	.225
DOFFI	-.028	.103*	.047	.107	.147*	.069	.153	.226*	.072	.235
DSTYP1	.436*	.035	.037	.054	.017	.044	.026	-.009	.044	-.015
DRTYP1	.568*				.198*	.049	.300	.165*	.049	.250
DRTYP2	-.395*				.142*	.066	.155	.164*	.065	.178
DSAMPG	-.268*				.000	.046	.001	-.074	.051	-.089
RQUA	-.312*				-.001	.004	-.024	.000	.004	.015
RELI	.057				-.133	.207	-.048	-.526*	.238	-.189
DSIG	.137				-.064	.055	-.065	-.015	.056	-.016
YEAR	.450*							.019*	.006	.215
R		.857			.879			.888		
R ²		.735			.773			.789		
Adjusted R ²		.721			.751			.766		
F		53.858			34.101			34.400		
P		.000			.000			.000		
R ² change		.735			.038			.015		

* p < .05

จากตารางที่ 48 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis) เพื่อหาตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัยในโมเดลที่ 1 สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยเชิงผลได้ ร้อยละ 73.5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .857 ตัวแปรที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (DDV1) ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/

เปลี่ยนงาน (DDV3) ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย (DDV5) ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา (DTHRY) และ สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง (DOFFI) เมื่อเพิ่มชุดของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัยเข้าไปในสมการถดถอยโมเดลที่ 2 พบว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 77.3 เพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 3.8 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .879 ตัวแปรที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรเดิม 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน (DDV3) ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย (DDV5) ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา (DTHRY) และสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง(DOFFI) และตัวแปรใหม่อีก 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (DRTYP1) และตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (DRTYP2) เมื่อเพิ่มชุดของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไปเข้าไปในสมการถดถอยโมเดลที่ 3 อีก 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) พบว่าตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มขึ้นอีกเพียงเล็กน้อย เป็นร้อยละ 78.9 โดยพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 อีก 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (RELI) และปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR)

สรุปได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และด้านลักษณะทั่วไป สามารถร่วมกันทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยเชิงผลได้ ร้อยละ 78.9 โดยมีตัวแปรที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 8 ตัวแปร โดยแบ่งได้เป็น ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางบวก 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (.250) สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง (.235) ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล (.225) ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (.215) และลักษณะงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (.178) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางลบ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการลาออก/ โอนย้าย/ เปลี่ยนงาน (-.638) ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย (-.294) และ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (-.189)

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในครั้งนี มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และ 4) เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้วยตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัย โดยงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นปริญญาานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาและรายงานการวิจัย จำนวน 88 เล่ม ที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2546 จากการสืบค้นผ่านฐานข้อมูลห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆ หอสมุดแห่งชาติ และห้องสมุดสภาวิจัยแห่งชาติ แบ่งเป็นวิทยานิพนธ์/ภาคินิพนธ์/รายงานการค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท จำนวน 75 เล่ม และรายงานการวิจัย จำนวน 13 เล่ม ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากประชากรทั้งสิ้น 135 เล่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ แบบคัดเลือกงานวิจัย แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบคัดเลือกงานวิจัย เป็นเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกงานวิจัยเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ

2. แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพงานวิจัย จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะและผลการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานวิจัยจำนวน 4 ข้อ และตารางบันทึกผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยจำนวน 4 ตาราง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทั้งหมด ใช้วิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความสอดคล้องของภาษา โดยถือเกณฑ์การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ส่วนการตรวจสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของการบันทึก (Interrater reliability) ระหว่างผู้วิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยทดลองบันทึกงานวิจัยจำนวน

10 เล่ม ในส่วนของข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัยบันทึกได้ตรงกันทั้งหมด ส่วนของคะแนนคุณภาพงานวิจัยได้ค่าความสอดคล้องของการประเมินคุณภาพงานวิจัย = .87

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/ FW version 12.0 แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยใช้สถิติบรรยายหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยใช้คำสั่งคำนวณ (Compute) และสถิติบรรยาย

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำแนกตามตัวแปรปัจจัย และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

1.1 คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป

งานวิจัยทั้ง 88 เล่ม เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ร้อยละ 81.8 รายงานการวิจัย ร้อยละ 14.8 และภาคินิพนธ์/การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท ร้อยละ 3.4 ที่ผลิตโดยมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วประเทศ โดยมหาวิทยาลัยที่ผลิตมากที่สุดคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร้อยละ 28.4 มีส่วนน้อยที่ผลิตโดยโรงพยาบาลต่างๆ ร้อยละ 4.5 และวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 3.4 ในส่วนงานวิจัยที่สังกัดคณะและสาขา มีกระจายกันไปทั้งสายวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยพบว่าคณะที่มีการผลิตมากที่สุดคือ คณะพยาบาลศาสตร์ ร้อยละ 46.6 และสาขาที่ผลิตมากที่สุดคือ สาขาการบริหารการพยาบาล ร้อยละ 39.8 งานวิจัยเกือบทั้งหมดได้มาจากรูปเล่มวิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัยร้อยละ 94.3 และไม่ระบุว่าได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ร้อยละ 73.9 ในด้านปีที่พิมพ์เผยแพร่ พบว่าผลิตในช่วงปี พ.ศ. 2519 ถึง พ.ศ. 2546 แต่ปีที่มีการพิมพ์เผยแพร่มากที่สุดคือในช่วงปี พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2546 ร้อยละ 54.6 โดยงานวิจัยทั้งหมดมีจำนวนหน้า

เฉลี่ย 117.66 หน้า มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวกเฉลี่ย 96.13 หน้า และผู้วิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93.2 และมีจำนวนผู้วิจัยเพียง 1 คน ร้อยละ 88.6

1.2 คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย

งานวิจัยทั้ง 88 เล่ม ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ร้อยละ 53.4 พยาบาลประจำการและผู้บริหาร ร้อยละ 40.9 และกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย/ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ 5.7 จากทุกภาคของประเทศไทย แต่แหล่งที่ศึกษาสูงสุดคือกรุงเทพฯและปริมณฑล ร้อยละ 42.1 โดยกลุ่มตัวอย่างมาจากหลายสังกัด มากที่สุดคือโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 39.8 ซึ่งทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นทฤษฎีของ Herzberg จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 50.0 ส่วนทฤษฎีอื่นๆ ได้แก่ Stamps & Piedmonte, Muson & Heda, Smith Hulin & Kendall, Hackman & Oldham, Vroom, McCloskey & Mueller, McClelland, Minesota, Slavit และคณะ และทฤษฎีของ Locke ในส่วนของตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 2 กลุ่มปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงเหตุ ร้อยละ 68.2 และปัจจัยเชิงผล ร้อยละ 14.8 และมีบางส่วนศึกษาทั้งปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผลในเล่มเดียวกัน ร้อยละ 17.0 โดยปัจจัยเชิงเหตุที่ศึกษามี 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ร้อยละ 48.7 ปัจจัยด้านงาน ร้อยละ 25.2 และปัจจัยด้านการจัดการ ร้อยละ 26.1 ส่วนปัจจัยเชิงผลมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.8 ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ร้อยละ 24.1 ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ร้อยละ 17.2 ด้านการคงอยู่ในงาน ร้อยละ 6.9 ด้านความเหนื่อยหน่าย ร้อยละ 3.5 และด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ร้อยละ 3.5

1.3 คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย

งานวิจัยทั้ง 88 เล่ม ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ร้อยละ 46.6 ที่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัยแบบทางเดียวมากที่สุด ร้อยละ 56.8 และส่วนใหญ่ไม่ได้มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า ร้อยละ 70.5 งานวิจัยทั้งหมดมีจำนวนตัวแปรต้นเฉลี่ย 3.98 ตัว จำนวนตัวแปรตามเฉลี่ย 1.14 ตัว ขนาดกลุ่มประชากรเฉลี่ย 1,292.44 คน (48 - 9,847 คน) และขนาดกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ย 293.77 คน (48 - 1,090 คน) ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นมากที่สุด ร้อยละ 34.1 ในด้านของเครื่องมือวิจัยพบว่า จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเฉลี่ย 3.5 ชุด ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าความตรงเชิงเนื้อหามากที่สุด ร้อยละ 84.1 และหาความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ร้อยละ 92.1 ซึ่งค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .51 ถึง .98 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .88 งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 1 เดือน ร้อยละ 62.6 และใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ชนิดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ร้อยละ 44.3 และหลาย

วิธีการรวมกัน ร้อยละ 46.6 ในส่วนของคะแนนคุณภาพงานวิจัยพบว่ามีคะแนนตั้งแต่ 29 ถึง 58 คะแนน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 48.28 คะแนน) โดยเมื่อแบ่งงานวิจัยตามคะแนนคุณภาพงานวิจัยออกเป็น 3 ระดับ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง (ช่วงคะแนน 42 - 54 คะแนน) ร้อยละ 67.0

2.ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

2.1 กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ มีจำนวนค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 519 ค่า แบ่งเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 322 ค่า ปัจจัยด้านงาน จำนวน 86 ค่า และปัจจัยด้านการจัดการ จำนวน 111 ค่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการ ($\bar{r}=.504$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร ผู้นำ/ พฤติกรรมผู้นำ เพื่อนร่วมงาน และอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ ($\bar{r}=.541, .515, .457$ และ $.337$ ตามลำดับ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเป็นอันดับสอง ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ($\bar{r} = .148$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน ลักษณะขององค์กร/หน่วยงาน และลักษณะงาน ($\bar{r} = .346, .085$ และ $.060$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคคล ($\bar{r}=.129$) โดยองค์ประกอบย่อย ด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ มีความสัมพันธ์สูงกว่า ด้านภูมิหลัง ($\bar{r}=.145$ และ $.121$ ตามลำดับ)

2.2 กลุ่มปัจจัยเชิงผล มีจำนวนค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 144 ค่า แบ่งเป็น 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 73 ค่า ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน จำนวน 32 ค่า ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 21 ค่า ด้านการคงอยู่ในงาน จำนวน 8 ค่า ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ จำนวน 6 ค่า และด้านความเหนื่อยหน่าย จำนวน 4 ค่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย พบว่า กลุ่มที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มี 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพัน / พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{r}=.408, .383$ และ $.350$ ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มี 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ด้านความเหนื่อยหน่าย และด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ($\bar{r}=-.311, -.250$ และ $-.063$ ตามลำดับ)

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

3.1 กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

3.1.1 การวิเคราะห์ในระดับปัจจัย ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าปัจจัยด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 การวิเคราะห์ในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัย พบว่าในกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล องค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ ภูมิหลัง และด้านพฤติกรรม/ เจตคติ / ทักษะ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทักษะ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านภูมิหลัง ในกลุ่มปัจจัยด้านงาน องค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์การ / หน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะขององค์การ/หน่วยงาน ส่วนในกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการพบว่าองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ด้านการสื่อสารในองค์การ ด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ และด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.3 การวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร ที่พบมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 16 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรประเภทงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการหาค่าความตรง วิธีการหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ และคะแนนคุณภาพงานวิจัย โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านประเภทงานวิจัย กลุ่มงานวิจัยระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มรายงานการวิจัย ด้านปีที่พิมพ์เผยแพร่ พบว่ากลุ่มงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง

กว่ากลุ่มที่ตีพิมพ์ก่อนปี พ.ศ. 2540 ส่วนด้านจำนวนตัวแปรตาม พบว่ากลุ่มที่มีจำนวนตัวแปรตาม 1 ตัว มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนตัวแปรตามมากกว่า 1 ตัว ด้านการตั้งสมมติฐานการวิจัย พบว่า กลุ่มที่มีการกำหนดสมมติฐานการวิจัย มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย และกลุ่มที่กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า ด้านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่น/ไม่ระบุ และกลุ่มที่ใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่น/ไม่ระบุ ส่วนตัวแปรระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่ากลุ่มที่ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่เก็บข้อมูลนานกว่า 1 เดือน และด้านการใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์นั้น พบว่ากลุ่มที่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่น/ไม่ระบุ ด้านจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวกระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า และกลุ่มที่มีจำนวนหน้ามากกว่า 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้าน้อยกว่า 59 หน้า และกลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวกระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้ามากกว่า 133 หน้า สำหรับด้านลักษณะของงานวิจัย พบว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และนอกจากนี้ในด้านประเภทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มพยาบาลประจำการรวมกับพยาบาลผู้บริหาร ส่วนด้านสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาหลายสังกัดรวมกัน นอกจากนี้ในด้านตัวแปรทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่ากลุ่มที่ใช้ทฤษฎีของ Muson & Heda มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด และกลุ่มที่ใช้ทฤษฎี Smith, Hulin & Kendall มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ใช้ทฤษฎีของ Smith, Hulin & Kendall มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าทฤษฎีอื่นๆเกือบทุกทฤษฎี ส่วนด้านค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีค่าความเที่ยงมากกว่า .90 มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีค่าความเที่ยงน้อยกว่า .70 และกลุ่มที่มีค่าความเที่ยงระหว่าง .70 ถึง .80 และด้านคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบว่ากลุ่มที่มีคะแนนมากกว่า 54 คะแนน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีคะแนนน้อยกว่า 42 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยที่ศึกษา และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ประเภทงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการหาค่าความตรง วิธีการหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

3.2 กลุ่มปัจจัยเชิงผล

3.2.1 การวิเคราะห์ในระดับปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการคงอยู่ในงาน ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ และด้านความเหนื่อยหน่าย มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ และ ด้านความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2.2 การวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร ที่พบมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 14 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรต้น การสุ่มตัวอย่าง ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการหาค่าความตรง จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร พบว่า ด้านปีที่พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ตีพิมพ์ก่อนปี พ.ศ. 2540 ส่วนด้านจำนวนตัวแปรต้น พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนตัวแปรต้น 1 - 5 ตัว มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรต้นมากกว่า 5 ตัว ด้านการสุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มที่ไม่สุ่ม/ไม่ระบุ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ได้มาจากการสุ่ม และด้านประเภทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มที่เป็นพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มพยาบาลประจำการร่วมกับผู้บริหาร ส่วนด้านการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า กลุ่มที่มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้า ด้านจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า กลุ่มที่ใช้เครื่องมือวิจัย 1 - 3 ชุด มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้เครื่องมือวิจัยมากกว่า 3 ชุด และด้านการหาค่าความตรงของเครื่องมือ พบว่า กลุ่มที่ใช้วิธีหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่น/ไม่ระบุ ด้านจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวกน้อยกว่า 59 หน้า และ ระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้ามากกว่า 133 หน้า ด้านลักษณะของงานวิจัย พบว่า กลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และกลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ ด้านขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 110 คน และกลุ่มที่มีขนาด 110 ถึง 477 คน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีขนาดมากกว่า 477 คน ด้านสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่ศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดกลาโหม/ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่สังกัดสภากาชาดไทย ส่วนด้านทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่าไม่สามารถทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ได้ เนื่องจากมีกลุ่มที่มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อย ด้านค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย พบว่ากลุ่มที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยสูงกว่า .90 มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีค่าความเที่ยงระหว่าง .80 ถึง .90 และด้านคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบว่ากลุ่มที่คะแนนคุณภาพงานวิจัยน้อยกว่า 42 คะแนน และกลุ่มที่มีคะแนนระหว่าง 42 ถึง 54 คะแนน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่คะแนนมากกว่า 54 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยที่ศึกษา และตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ได้แก่ ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรต้น การสุ่มตัวอย่าง ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการหาค่าความตรง จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

4. ผลการวิเคราะห์หัตถดอยเพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

4.1 กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร 3 กลุ่ม ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และด้านลักษณะทั่วไป สามารถร่วมกันทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ร้อยละ 57.3 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 13 ตัวแปร โดยแบ่งได้เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางบวก 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีหาค่าความตรง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล และการตั้งสมมติฐานการวิจัย ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางลบ มี 6 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน จำนวนตัวแปรตาม ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง และแหล่งทุนวิจัย

4.2 กลุ่มปัจจัยเชิงผล พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรร 3 กลุ่ม ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และด้านลักษณะทั่วไป สามารถร่วมกันทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ร้อยละ 78.9 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 8 ตัวแปร โดยแบ่งได้เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางบวก 5 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ปีที่พิมพ์เผยแพร่ และลักษณะงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางลบ 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย และค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญที่ได้ค้นพบ เรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

1.1 คุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป

จากการสังเคราะห์งานวิจัย ทั้ง 88 เล่ม พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 81.8 ซึ่งสอดคล้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิमानหลายเรื่องในประเทศไทย ทั้งงานวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ (อัจฉรา นุตตะโร, 2546 ; อภรณ์ คำก้อน, 2545 ; สุรศักดิ์ พุฒิมวิชัย, 2545) และงานวิจัยของคณะครุศาสตร์ (ภริดี วัชรสินธุ์, 2544 ; นิตยา เหมือนไธสง, 2543 ; อธิฤทธิ พงษ์ปิยะรัตน์, 2542) ที่สังเคราะห์งานวิจัยแล้วพบว่างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทจำนวนมากที่สุด เนื่องจากในประเทศไทย ผู้ที่จะทำงานวิจัยส่วนใหญ่ จะต้องมีความรู้ในหลักการวิจัยและหลักการวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งมักจะมีการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทมากขึ้นไป ดังนั้นงานวิจัยที่ปรากฏส่วนมากจึงเป็นงานวิจัยที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ส่วนงานวิจัยที่เป็นของหน่วยงานต่างๆ เช่นโรงพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล จากการวิเคราะห์อภิमानในครั้งนี้ พบว่ามีเพียงร้อยละ 4.5 และ 3.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลยังเห็นความสำคัญของการทำงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลน้อยและการวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ดังกล่าวเป็นการทำวิจัยเพื่อการเลื่อนตำแหน่งทางสายงานเท่านั้น เหตุผลที่พยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลทำการวิจัยน้อยอาจเป็นเพราะในโรงพยาบาลมีภาระงานที่หนักและมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลารังสรรค์งานวิจัย หรืออาจเป็นเพราะพยาบาลส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยจึงมองเห็นการวิจัยเป็นเรื่องยาก ต้องอาศัยความสามารถพิเศษ (ยุวดี ภาฯฯ และคณะ, 2540) ส่วนในด้านของวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์พยาบาลถึงแม้จะมีความรู้และทักษะในการทำวิจัย แต่มีงานการสอนและการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก รวมทั้งยังมีการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาการและการบริหารงานของวิทยาลัยมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย(วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545) ดังนั้นจึงควรสนับสนุน กระตุ้นและส่งเสริม โดยอาจมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการทำวิจัย โดยองค์การและควรมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ที่ให้นำผลงานวิจัยไปใช้ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, 2541) จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีงานวิจัยจำนวนมากที่ไม่สามารถนำมาใช้ในการ

วิเคราะห์อภิमानได้ เนื่องจากการรายงานค่าสถิติในงานวิจัยมีไม่เพียงพอในการนำไปสังเคราะห์ นอกจากนี้งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีการตีพิมพ์ลงในวารสาร เป็นงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ร่วมด้วย ซึ่งซ้ำกับที่มีตัวเลขวิทยานิพนธ์อยู่แล้ว จึงทำให้ต้องตัดออกไป แสดงให้เห็นว่า งานวิจัยที่มีการจัดทำขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์การ ยังได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในปริมาณที่น้อย จึงควรสนับสนุนให้ผู้ที่ทำวิจัยได้มีการเผยแพร่งานวิจัยที่ตนเองได้ทำขึ้นเพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ด้านของมหาวิทยาลัยที่ผลิต พบว่าเป็นงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุด และเป็นการผลิตโดยคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่มีการเปิดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งแต่ปี.ศ. 2516 เป็นต้นมา (วิชณีภรณ์ วิชากร, 2530) จึงทำให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีจำนวนวิทยานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิตเป็นปริมาณมากโดยเฉพาะงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลโดยตรง จึงพบว่างานวิจัยเหล่านี้ผลิตโดยคณะพยาบาลศาสตร์มากที่สุด และเป็นงานวิจัยของสาขาการบริหารการพยาบาลเป็นส่วนใหญ่

ด้านของแหล่งทุนวิจัย พบว่ามีงานวิจัยเพียงร้อยละ 26.1 ที่ระบุว่าได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับสภาการพยาบาลได้ระบุว่า ปัญหาของการจัดทำนโยบายและทิศทางการวิจัยสาขาพยาบาลศาสตร์ ประสบกับปัญหาด้านงบประมาณที่จะนำมาสนับสนุนการทำวิจัย เนื่องจากสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นสาขาวิชาที่มีความจำเป็น หรือได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือเพื่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าจะมีบุคลากรเป็นจำนวนมากก็ตาม (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545) จึงทำให้เป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งเพราะในการทำวิจัยแต่ละเรื่อง นอกจากจะต้องอาศัยกำลังกายและสติปัญญาแล้ว ยังจำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ ซึ่งถ้าขาดแหล่งสนับสนุน จะยิ่งทำให้บุคลากรไม่สนใจที่จะทำการวิจัยต่อไป และในการสำรวจงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่ที่ได้รับทุนสนับสนุน จะเป็นวิทยานิพนธ์ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัด มีเพียงส่วนน้อยที่ได้เงินสนับสนุนจากกองทุนอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับที่ นาวิรัตน์ จิตรมนตรี และคณะ (2542) ได้ทำการสำรวจผลงานวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง พ.ศ. 2537 พบว่าหน่วยงานต้นสังกัดเป็นแหล่งสนับสนุนด้านเงินทุนที่พบมากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งที่พบว่าผู้วิจัยใช้ทุนส่วนตัวอาจเป็นเพราะขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน รวมทั้งระยะเวลากว่าที่จะได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งเงินทุนต่างๆ ค่อนข้างนาน บางครั้งมีการกำหนดขอบเขตของการวิจัยที่จะให้ทุนอุดหนุนร่วมด้วย ทำให้ผู้วิจัยบางส่วนต้องใช้ทุนส่วนตัวในการทำวิจัย

ส่วนปีที่พิมพ์เผยแพร่ พบว่างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีการตีพิมพ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทางการแพทย์ให้ความสนใจมาโดยตลอด แต่ในช่วงแรกมีการผลิตเป็นจำนวนน้อย ส่วนในช่วงปีที่พบมีการตีพิมพ์เป็นจำนวนมาก ได้แก่ในช่วงปี พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2546 คือร้อยละ 54.6 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในช่วงที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ทุกหน่วยงานต่างได้รับผลกระทบ รวมทั้งโรงพยาบาลต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่จะต้องประสบกับปัญหา ต้องใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด (ณรงศักดิ์ อังคะสุวพลาและคณะ, 2543) นอกจากนี้ยังเริ่มมีกระแสการเข้าสู่ระบบการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล ซึ่งส่วนหนึ่งของข้อกำหนดในการเข้าสู่การรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล คือจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในงานของลูกค้ายินและลูกค้าร่วมด้วย ดังนั้นจึงทำให้ผู้ให้การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลกันมากขึ้น ส่วนในช่วงที่พบว่ามีการวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่รองลงมาได้แก่ ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2533 ถึง พ.ศ. 2539 ร้อยละ 38.6 ซึ่งในขณะนั้นเป็นช่วงที่ประเทศไทยตรงกับภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ จากการสำรวจของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย พบว่าพยาบาลของรัฐและกระทรวงสาธารณสุขมีการลาออกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงเสมอในการลาออกของพยาบาลคือความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวพยาบาลมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น เมื่อประสบกับความเครียด ความกดดัน และความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน การลาออกจากงาน หรือการลาออกจากวิชาชีพ จึงเป็นไปได้ง่ายขึ้น (บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ, 2540) ส่งผลให้ช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีการขาดแคลนพยาบาลเป็นจำนวนมากทำให้มีผู้ทำวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในช่วงเวลาดังกล่าวมากขึ้นไปด้วยเช่นกัน

ด้านของจำนวนหน้าของงานวิจัย พบว่ามีช่วงค่อนข้างกว้าง เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์นี้ มีทั้งงานวิจัยที่ได้มาจากวารสาร และที่ได้จากรูปเล่มวิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย ที่ไม่ถูกจำกัดด้วยจำนวนหน้า และส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ทำเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีเนื้อหาสาระครบถ้วน ทำให้งานวิจัยที่มาจากรูปเล่มจึงมีจำนวนหน้ามากกว่า

ส่วนด้านของผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีจำนวนเพียง 1 คน มากที่สุด เนื่องจากงานวิจัยทางการแพทย์ ส่วนใหญ่ผู้ที่ทำวิจัยจะเป็นวิชาชีพพยาบาลด้วยตนเอง ซึ่งทำให้พบว่าเป็นเพศหญิงมากที่สุด และเป็นงานวิจัยที่ทำประกอบการเรียนในระดับมหาบัณฑิตเป็นส่วนใหญ่ จึงมีจำนวนผู้วิจัยเพียง 1 คน

1.2 คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาของงานวิจัย

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 88 เล่ม พบว่า ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำ

การมากที่สุด ร้อยละ 53.4 รองลงมาเป็นการศึกษาในกลุ่มที่เป็นพยาบาลประจำการรวมกับ พยาบาลผู้บริหาร และส่วนน้อยศึกษาในกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย/ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ 5.7 เนื่องจากว่า ในการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะงาน ที่มอบหมายจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงลงได้ หากผู้ปฏิบัติขาดความพร้อม และทำงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องมาจากความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่พบมากที่สุดในการศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพยาบาล แต่จะสังเกตเห็นได้ว่าการศึกษาคความพึงพอใจในงานของพยาบาลในระดับผู้บริหาร ก็มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงสุด ที่จะเป็นแกนนำในการพัฒนางาน ต่างๆของหน่วยงาน จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีส่วนน้อยที่มีการศึกษาคความ พึงพอใจในงานเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลโดยตรง เช่น ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่หัวหน้า พยาบาล หรือผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้ตรวจการพยาบาล มีเพียงการศึกษาในกลุ่มผู้บริหาร ระดับต้นเท่านั้น คือหัวหน้าหอผู้ป่วย และมีผู้ศึกษาเพียงส่วนน้อยคือ ร้อยละ 5.7 ซึ่งผู้บริหาร ถือเป็นตัวจักรสำคัญในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนงานต่างๆในองค์กร ถ้าผู้บริหารประสพ กับภาวะความไม่พึงพอใจในงาน ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงน่าจะมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจในงานเฉพาะกลุ่มพยาบาลระดับ ผู้บริหารเพิ่มมากขึ้น

ส่วนด้านแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศไทย เพียงแต่มีการศึกษาสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อาจเนื่องมาจากเมื่อเทียบสัดส่วนของประชากรทั่วทุกภาคของประเทศ แล้ว จะเห็นว่ากรุงเทพมหานครเป็นแหล่งที่มีประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก ทำให้จำนวน โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีมากตามไปด้วย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใน การสังเคราะห์งานวิจัยนี้จึงเป็นกลุ่มโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนสังกัด ของกลุ่มตัวอย่างนั้น งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีการศึกษาในหลายสังกัด ทั้งภาครัฐจากสังกัด ต่างๆ และภาคเอกชน ซึ่งค่อนข้างกระจายกันไปอย่างทั่วถึงและมีปริมาณมากน้อยไปตามสัดส่วน ของโรงพยาบาลที่มีอยู่ โดยที่พบมีมากที่สุดคือโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 39.8

ด้านทฤษฎีที่ใช้ศึกษาคความพึงพอใจในงานของพยาบาล เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยที่นำ มาสังเคราะห์ พบว่ามีกรนำแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานมาใช้กันอย่างหลากหลาย ทั้งใน กลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา และกลุ่มทฤษฎีเชิงกระบวนการ แต่ที่พบมีผู้นิยมใช้มากที่สุดคือทฤษฎีของ Herzberg อาจเนื่องมาจากเป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ และมีองค์ประกอบที่ครอบคลุม ชัดเจน จึงไม่ เพียงแต่วิชาชีพพยาบาลเท่านั้นที่นำเอาทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ยังมีกรนำ

ไปใช้ศึกษาวิจัยในกลุ่มสาขาวิชาอื่นๆ อีก เช่น สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541) นำไปใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สุภาพ ดอกกุหลาบ (2534) นำไปศึกษาความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นต้น

ส่วนด้านของปัจจัยที่ศึกษา พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 68.2 ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีเพียงร้อยละ 14.8 ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกร้อยละ 17.0 ที่ศึกษาทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในเล่มเดียวกัน แสดงว่าผู้วิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงสาเหตุ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล เพราะผลที่ได้จากการทำวิจัยนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะได้ทราบว่า มีตัวแปรปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดและนำผลที่ได้ไปวางแผนปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมต่อไป

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ร้อยละ 48.7 ปัจจัยด้านงานร้อยละ 25.2 และปัจจัยด้านการจัดการ ร้อยละ 26.1 ซึ่งสอดคล้องกับที่ Blegen (1993) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในต่างประเทศ ที่พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยด้านบุคคลนั่นเอง ส่วนในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามี 6 ปัจจัยที่มีการศึกษาวิจัย คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเหนื่อยหน่าย และด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยทางการพยาบาลในต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยเชิงผลที่มีการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านการลาออก (Blegen, 1993 ; Irvine and Evans, 1995)

1.3 คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 88 เล่ม ในด้านลักษณะของงานวิจัย พบว่า เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ร้อยละ 46.6 เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ต้องการศึกษาดังปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัยแบบทางเดียว ร้อยละ 56.8 ซึ่งการที่จะกำหนดสมมติฐานการวิจัยเป็นแบบทางเดียวหรือสองทางนั้น ขึ้นกับการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ว่ามีเหตุผลเชิงวิชาการมาสนับสนุนที่หนักแน่นและน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ถ้ามี

ข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอในการตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทาง ก็จะทำให้อำนาจในการทดสอบ (Power of test) มีมากกว่าการตั้งสมมติฐานแบบสองทาง (Black, 1999 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2544) ซึ่งจากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้นำพบว่าการตั้งสมมติฐานแบบทางเดียวมากที่สุด อาจเนื่องมาจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรีที่มีอาจารย์ควบคุมดูแลวิทยานิพนธ์ ทำให้การทำวิจัยต้องมีกระบวนการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดและเป็นระบบ ผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเหล่านี้ทำให้สามารถนำมาตั้งสมมติฐานแบบมีทิศทางได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์และควรสนับสนุน เพราะผลที่ได้จากการวิจัยย่อมมีความหนักแน่นและมีความน่าเชื่อถือได้สูง

ด้านการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการสังเคราะห์งานวิจัย เป็นที่น่าสังเกตว่า มีงานวิจัยถึงร้อยละ 70.5 ที่ไม่ได้มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้าแต่จะนำค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้ภายหลังจากการทดสอบแล้ว มารายงานเป็นค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของผลการวิจัย ซึ่งถ้ามีการทบทวนวรรณกรรมที่ลึกซึ้งและครบถ้วนจริงๆ ผู้วิจัยน่าจะกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติได้อย่างชัดเจน ในกรณีนี้ผู้สอนระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย หรือนักวิชาการและนักวิจัยน่าจะให้ความสำคัญต่อการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติให้มากขึ้น เพราะเป็นการบ่งบอกถึงสมรรถนะในการทำวิจัย ในการทบทวนวรรณกรรมว่าครบถ้วนมากน้อยเพียงใดประการหนึ่งด้วย

ด้านขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา มักมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากงานวิจัยแต่ละเล่มแล้วจะมีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร หรือกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร โดยพบว่ามีการวิจัยเพียงร้อยละ 3.4 ที่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และงานวิจัย ร้อยละ 18.2 ที่ศึกษาจากประชากรทั้งหมด เนื่องจากขนาดกลุ่มประชากรมีน้อย และวิธีการสุ่มตัวอย่างที่พบมากที่สุดในงานวิจัยคือการสุ่มแบบแบ่งชั้น ร้อยละ 34.1 ซึ่งเป็นวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากรที่มีหลายๆ ลักษณะรวมกัน เช่นเดียวกับการเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจากโรงพยาบาลต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านของระบบการบริหารจัดการ ขนาด และแผนกที่ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้วิธีการที่สอดคล้องเป็นไปตามขั้นตอนของหลักและกระบวนการทำวิจัย นั่นคือมีการพิจารณาทั้งในด้านของขนาดตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้มีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

ด้านของเครื่องมือวิจัย พบว่า งานวิจัยทั้งหมด มีจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเฉลี่ย 3.5 ชุด ซึ่งเมื่อพิจารณาจากงานวิจัยแต่ละเล่ม พบว่าจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขึ้นกับจำนวนตัวแปรในงานวิจัยที่ศึกษา และงานวิจัยทั้งหมดรายงานว่ามีการตรวจสอบคุณภาพของ

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรทั้งวิธีการหาค่าความตรง (Validity) และวิธีการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการควบคุมคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีความเหมาะสม เนื่องจากเครื่องมือที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความเที่ยงและความตรง (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545) และค่าที่วัดได้จากเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพย่อมมีความน่าเชื่อถือได้สูง สำหรับวิธีการหาค่าความตรงของเครื่องมือที่รายงานไว้ส่วนใหญ่เป็นการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ร้อยละ 84.1 ซึ่งเป็นวิธีการพื้นฐานของการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาถึงภาพรวมของเครื่องมือวิจัย หรือชุดของข้อคำถามในด้านความครอบคลุม ครบถ้วน และถูกต้องของเนื้อหา ส่วนการตรวจสอบความตรงด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การหาค่าความตรงตามเกณฑ์ (Criterion - related validity) หรือการหาค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) เป็นวิธีการตรวจสอบในอีกระดับหนึ่งที่ค่อนข้างมีความยุ่งยาก โดยเฉพาะเครื่องมือวิจัยทางการแพทย์ที่ยังมีการสร้างเครื่องมือมาตรฐานไว้น้อย และทฤษฎีทางการแพทย์ก็ยังเป็นสิ่งที่กำลังศึกษาค้นคว้ากันอยู่ ดังนั้นรายงานการวิจัยทางการแพทย์จึงมักใช้วิธีการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาเป็นส่วนใหญ่ (ยุวดี ภาชา และคณะ, 2540) และเนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรี และการทำวิทยานิพนธ์มีข้อกำหนดให้มีการตรวจสอบทั้งความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ดังนั้นวิธีการแรกที่ใช้ในการหาค่าความตรงจึงเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการหาค่าความเที่ยงเนื่องจากตัวแปรส่วนใหญ่เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง ต้องนำแนวคิดมาตีความสร้างเป็นข้อคำถามวัดตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างแทน และในการวัดนี้มักใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ดังนั้นวิธีการที่รายงานไว้ในงานวิจัยส่วนใหญ่จึงใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคถึงร้อยละ 92.1 มีเพียงส่วนน้อยที่ใช้วิธีการทดสอบซ้ำ (Test-retest method) และวิธีการแบ่งครึ่ง (Split-half technique) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า มีงานวิจัยหลายเล่มที่มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแต่ไม่ได้ระบุถึงวิธีการตรวจสอบทั้งวิธีการหาค่าความตรง ร้อยละ 6.8 และวิธีการหาค่าความเที่ยง ร้อยละ 2.3 เพียงแต่รายงานเฉพาะค่าความเที่ยงที่ได้ไว้เท่านั้น ซึ่งจริงๆ แล้วควรจะต้องรายงานทั้งการวิเคราะห์ความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ผู้อ่านจึงจะสรุปได้ว่าเครื่องมือวิจัยนั้นมีคุณภาพเพียงพอต่อการแปลผลการวิจัยหรือไม่ นอกจากนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนมากเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น หรือนำเครื่องมือที่มีผู้อื่นสร้างไว้แล้วมาใช้ต่อ ซึ่งควรที่จะมีการบ่งบอกถึงวิธีการที่ผู้วิจัยใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อให้ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้จะทราบได้ว่าคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรเป็นอย่างไร และผลที่ได้จากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงไร ในด้านของค่าความเที่ยงที่รายงานไว้ในการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีค่าตั้งแต่ .51 ถึง .98

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .88) ซึ่งเป็นที่น่าแปลกใจว่าเครื่องมือที่มีค่าความเที่ยงต่ำมากนั้นเมื่อนำมาใช้ในการวัดตัวแปรแล้วผลการวิจัยจะได้รับความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด เพราะเครื่องมือที่มีค่าความเที่ยงต่ำย่อมทำให้ผลการวิจัยมีความตรงภายในต่ำไปด้วย DeVellis (2001) กล่าวว่า การยอมรับการนำเครื่องมือไปใช้ได้จริงต้องมีค่าความเที่ยงอย่างน้อย .65 ขึ้นไป ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือใหม่ก่อนที่จะนำไปใช้ต่อไป ส่วนเครื่องมือที่มีค่าความเที่ยงสูงเกินไป คือมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า .90 (DeVellis, 2001) ก็มีโอกาสเกิดความซ้ำซ้อนของการวัดองค์ประกอบย่อยของแต่ละตัวแปรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรมีการระบุถึงรายละเอียดอย่างอื่นร่วมด้วย เช่นการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis)

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่รายงานว่าใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 1 เดือน ร้อยละ 62.6 เนื่องจากส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล ซึ่งปัจจุบันในแต่ละโรงพยาบาลมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงทำให้ไม่เสียเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากนัก ส่วนด้านสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ส่วนใหญ่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ร้อยละ 44.3 ซึ่งสอดคล้องกับที่กล่าวมาข้างต้น ว่างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และสถิติที่ใช้ทดสอบจึงใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมากที่สุด ส่วนในด้านของคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบว่างานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีคะแนนประเมินงานวิจัยตั้งแต่ 29 ถึง 58 คะแนน (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 48.28 คะแนน) โดยเมื่อแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ระดับ พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง (ช่วงคะแนนระหว่าง 42 ถึง 58 คะแนน) คิดเป็นร้อยละ 67.0 เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นปริญาานิพนธ์ ซึ่งมีระบบการควบคุมคุณภาพอย่างใกล้ชิดของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และต้องปฏิบัติตามคู่มือวิทยานิพนธ์ที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนดไว้ ทำให้งานวิจัยที่ดีพิมพ์เผยแพร่จำเป็นต้องมีความถูกต้อง สมบูรณ์ จึงจะอนุมัติให้เป็นวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยที่ผลิตได้

2. ศึกษาถึงปัจจัยและวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้ง 88 เล่ม พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยมีจำนวนถึง 60 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 68.2 ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีเพียง 13 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 14.8 นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยอีก 15 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 17.0 ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในเล่มเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยส่วน

ใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาล เนื่องจากความพึงพอใจในงานคือสภาพทางใจ หรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความเป็นเจ้าของงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้นำในองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน สำหรับวิชาชีพพยาบาลก็เช่นกัน เมื่อพยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานแล้วย่อมทำให้ปฏิบัติงานได้ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ ซึ่งผลลัพธ์จากความตั้งใจทำงานเหล่านี้ย่อมเป็นที่ต้องการของผู้บริหารทางการพยาบาลและองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยส่วนใหญ่ซึ่งเป็นบุคลากรพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาล จึงมุ่งให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง และปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด ทำให้การสังเคราะห์งานวิจัยทั้งหมดนี้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ ถึง 519 ค่า ส่วนกลุ่มปัจจัยเชิงผล พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำนวนทั้งหมด 144 ค่า ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้เป็นดังนี้

2.1 กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งหมด แบ่งกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงาน โดยมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละกลุ่มปัจจัยเท่ากับ 322, 111 และ 86 ค่า ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยส่วนใหญ่ สนใจศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านภูมิหลัง และด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ พบว่ามีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 217 และ 105 ค่า ตามลำดับ ซึ่งอาจเนื่องมาจากตัวแปรในองค์ประกอบย่อยด้านภูมิหลัง เช่น อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และภาวะครอบครัว เป็นต้น ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่มีแนวคิดทฤษฎีกล่าวไว้ว่าสามารถส่งผลถึงความพึงพอใจในงานได้ และเป็นตัวแปรที่อยู่ในตัวของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงได้ โดยไม่ต้องสร้างเครื่องมือที่สลับซับซ้อนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นจึงมีการนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผู้ศึกษารองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ด้านการสื่อสารในองค์การ ด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 101, 4, 4 และ 2 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจศึกษาปัจจัยด้านผู้นำเนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับ

ปัญหามากที่สุด พฤติกรรมหรือการปฏิบัติบทบาทต่างๆ ของผู้นำส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ พบว่าสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ตามได้ จึงทำให้มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงองค์ประกอบด้านนี้มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการสื่อสารในองค์การ ด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ และด้านเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงน่าจะมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านเหล่านี้เพิ่มเติมต่อไป

ส่วนปัจจัยด้านงานพบว่ามีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำนวน 86 ค่า โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน จำนวน 30 ค่า ด้านลักษณะองค์การ/หน่วยงาน จำนวน 28 ค่า และด้านสภาพแวดล้อมในงาน จำนวน 28 ค่า แสดงให้เห็นว่ามีผู้สนใจศึกษาปัจจัยเหล่านี้น้อยกว่ากลุ่มปัจจัยด้านอื่นๆ อาจเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกันในแต่ละหน่วยงาน หรือองค์การ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยด้านนี้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก ประกอบกับมีงานวิจัยที่ศึกษาไว้ก่อนแล้วว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำถึงระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และการนำผลการวิจัยมาเสนอแนะเพื่อให้เกิดการแก้ไขปรับปรุง มักจะเป็นเรื่องที่จัดกระทำได้ยาก เนื่องจากองค์การพยาบาลไม่ได้ทำงานเป็นเอกเทศ แต่ยังคงขึ้นอยู่ภายใต้การดูแลของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยเหล่านี้น้อยกว่าปัจจัยอื่น

เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีมาตรฐานของแต่ละปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ ($\bar{r}=.504$) รองลงมาคือปัจจัยด้านงาน ($\bar{r}=.148$) และปัจจัยด้านบุคคลมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($\bar{r}=.129$) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยของ Blegen (1993) ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การสื่อสารกับผู้นำ ($\bar{r}=.447$) และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{r}=.358$) มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยด้านบุคคลในตัวแปรด้านภูมิหลัง ได้แก่ อายุ ($\bar{r}=.133$) ประสบการณ์ ($\bar{r}=.086$) และการศึกษา ($\bar{r} = -.070$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Brown & Peterson (1993) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานขาย และพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารงาน ($\bar{r} = .30$) มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยด้านงาน ($\bar{r} = .26$) และ ปัจจัยด้านบุคคล ($\bar{r} = .14$) แสดงให้เห็นว่าในบริบทของทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในอาชีพพยาบาลและอาชีพอื่นต่างก็พบว่าปัจจัยด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านบุคคล ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่า

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรม รวมทั้งการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารจัดการต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นเนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลมากที่สุด

เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัยพบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภูมิลำเนา และด้านพฤติกรรม/ทัศนคติ/เจตคติ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน คือ .121 และ .145 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของต่างประเทศที่พบว่าตัวแปรบทบาท ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรม/เจตคติ/ทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าองค์ประกอบด้านภูมิลำเนา โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .36 และ .14 ตามลำดับ (Brown and Peterson, 1993) แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรที่ศึกษาในการสังเคราะห์งานวิจัยของกลุ่มนี้ในประเทศไทยพบว่ามีหลากหลายมากกว่าตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยของต่างประเทศมาก อาจทำให้การเปรียบเทียบโดยใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวในแต่ละด้านอาจไม่สามารถสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันจริง จึงควรที่จะมีการศึกษาเพิ่มเติมให้มากพอต่อไป

สำหรับปัจจัยด้านงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ($\bar{r}=.346$) ด้านลักษณะองค์การ/หน่วยงาน ($\bar{r}=.085$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{r}=.060$) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในกลุ่มปัจจัยด้านงานพบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงสุด ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเพียงเล็กน้อย แต่ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสื่อสารในองค์การ ($\bar{r}=.541$) ด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ($\bar{r}=.515$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{r}=.457$) และด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ ($\bar{r}=.337$) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์หอภิมานงานวิจัยของ Blegen (1993) ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นที่ศึกษาใน 2 ปัจจัย พบว่าด้านการสื่อสาร และด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานมากกว่าด้านเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .447 และ .358 ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามในกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการนี้ มีเพียงด้านผู้นำ/พฤติกรรมของผู้นำที่มีการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่ปัจจัยที่เหลืออีก 3 ด้าน ได้แก่ด้านการสื่อสารในองค์การ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ ยังมีการศึกษาในปริมาณที่น้อย ดังนั้น จึงยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่าองค์ประกอบย่อยด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลน้อยกว่าด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ และเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนกว่านี้ ควรมีการศึกษาในองค์ประกอบด้านต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วเพิ่มเติม

2.2 กลุ่มปัจจัยเชิงผล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ศึกษาในประเทศไทย แบ่งได้เป็น 6 ปัจจัย มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมทั้งสิ้น 144 ค่า เมื่อเทียบกับกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุแล้ว มีน้อยกว่ามาก อาจเนื่องจากเหตุผลดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงาน ปัจจัยเชิงผลที่มีการศึกษาเรียงตามลำดับจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน (จำนวน 73 ค่า) ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน (จำนวน 32 ค่า) ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (จำนวน 21 ค่า) ด้านการคงอยู่ในงาน (จำนวน 8 ค่า) ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ (จำนวน 6 ค่า) และด้านความเหนื่อยหน่าย (จำนวน 4 ค่า) เมื่อเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณในต่างประเทศ พบว่าตัวแปรปัจจัยเชิงผลของความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีทั้งตัวแปรคล้ายคลึงและแตกต่างที่ถูกนำมาศึกษา โดยในต่างประเทศมีการศึกษาในด้านของพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แนวโน้มการลาออก/เปลี่ยนงาน การขาดงาน ผลลัพธ์ที่ดีต่อร่างกายและจิตใจ และความพึงพอใจในชีวิต (Blegen, 1993 ; Brown and Peterson, 1993 ; Dennis and Katherine, 1995 ; Irvine and Evens, 1995 ; Kinicki and Kreitner, 2003) ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและครอบคลุมปัจจัยที่มีผลมาจากความพึงพอใจในงานของพยาบาล จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลไทยด้วย

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงตามลำดับ คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพัน/ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{r}=.408$) ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{r}=.383$) และปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{r}=.350$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ($\bar{r}=-.311$) ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย ($\bar{r}=-.250$) และปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ($\bar{r}=-.063$) ซึ่งส่วนใหญ่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยในต่างประเทศ คือ ในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร งานวิจัยของ Kinicki and Kreitner (2003) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ส่วนงานวิจัยของ Blegen (1993) และ Brown and Peterson (1993) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่า

กับ .50 ถึง .527 ในปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30 (Brown and Peterson, 1993 ; Kinicki and Kreitner, 2003) และปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยมีค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ -.12 ถึง -.36 (Brown and Peterson, 1993 ; Irvine and Evans, 1995 ;) ถึงในระดับปานกลาง (Kinicki and Kreitner, 2003) แสดงให้เห็นว่าในกลุ่มปัจจัยเชิงผลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้ง 3 ปัจจัยนี้ มีแนวโน้มของผลการวิจัยที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลที่ได้จากการวิจัยในต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม จะสังเกตได้ว่าในปัจจัยที่เหลืออีก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ และด้านความเหนื่อยหน่าย มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อย คือมีเพียง 4 - 8 ค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีงานวิจัยเพียงไม่กี่เรื่องที่ศึกษาตัวแปรเหล่านี้ และยังไม่มีการวิเคราะห์หรืออภิปรายงานวิจัยในต่างประเทศมาพิจารณาาร่วมด้วย ดังนั้นจึงควรที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้ได้บทสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยเพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 88 เล่ม เพื่อค้นหาตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และการวิเคราะห์ถดถอยเพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยตัวแปรคุณลักษณะการวิจัย โดยแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์หรือออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ และกลุ่มปัจจัยเชิงผล ได้ผลการวิจัยและสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

ผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีความแตกต่างกันในระหว่างกลุ่มปัจจัย และนอกจากนี้จากการวิเคราะห์ในระหว่างองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัย

พบว่าค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างกันในระหว่างองค์ประกอบย่อย ของกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ส่วนในกลุ่มปัจจัยด้านการจัดการไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบย่อยในการวิเคราะห์ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการมีเพียงกลุ่มเดียวที่มีจำนวนมาก ได้แก่ ด้านผู้นำ/พฤติกรรมผู้นำ ส่วนด้านอื่น ๆ มีจำนวนน้อย ทำให้ไม่พบความแตกต่างในองค์ประกอบย่อยของกลุ่มปัจจัยดังกล่าว จากผลการวิเคราะห์ในระดับปัจจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย ด้านปัจจัยที่ศึกษา ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากในแต่ละกลุ่มปัจจัยมีองค์ประกอบรายด้านและเนื้อหาของแต่ละองค์ประกอบที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่วัดระดับความคิดเห็น ซึ่งส่วนมากใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้ตอบสามารถให้ความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่าผลการวิเคราะห์ จะทำให้เกิดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

เมื่อแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านอื่น ๆ ที่คัดสรรทั้งหมด 22 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัยจำนวน 16 ตัวแปร ที่เมื่อแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์แล้ว ในแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรประเภทงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการหาค่าความตรง วิธีการหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง สังเกตของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ และคะแนนคุณภาพงานวิจัย เมื่อพิจารณาตัวแปรปรับแต่ละตัวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านประเภทงานวิจัย พบว่างานวิจัยที่เป็นกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มรายงานการวิจัย อาจเนื่องมาจากในงานวิจัยระดับปริญญาโท เป็นงานวิจัยที่มีการทำเป็นขั้นตอน โดยอยู่ภายใต้คำแนะนำและการควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในทุกกระบวนการของการทำวิจัย ตั้งแต่การกำหนดหัวข้อปัญหาการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา รวมทั้งการจัดทำเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรมีความชัดเจน ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการเก็บข้อมูลมีความถูกต้อง สถิติที่ใช้มีความเหมาะสม ส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากการวิจัยมีค่าสูง ซึ่งในส่วนของรายงานการวิจัยมีกระบวนการทำที่ไม่ได้ผ่านการควบคุมเท่าปริญญาโท จากการศึกษารายละเอียดของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังระบุปัญหาการวิจัยได้ไม่ชัดเจน คำจำกัด

ความไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี บางเล่มไม่ระบุสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างจำกัดและขาดผู้ให้คำปรึกษาหรือชี้แนะกระบวนการทำวิจัยที่ถูกขั้นตอนตามหลักการทำวิจัย จึงอาจส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้ของข้อค้นพบมีค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็นได้ นอกจากนี้ ประพิน วัฒนกิจ (2542) กล่าวว่า การทำวิจัยจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่จะทำให้สามารถวัดอย่างผู้อื่น และมีความสง่างามในการนำเสนอผลการวิจัย สิ่งที่สำคัญคือจำเป็นต้องมีครูหรืออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดก็ตาม เพราะจะทำให้มีผู้ที่คอยช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นกับการเลือกครูหรืออาจารย์ที่จะมาเป็นผู้ให้คำปรึกษา

ด้านปีที่พิมพ์เผยแพร่ พบว่ากลุ่มที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่หลังปี พ.ศ. 2540 มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ตีพิมพ์เผยแพร่ก่อนปี พ.ศ. 2540 อาจเป็นไปได้ว่าช่วงเวลาดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย ทั้งในด้านเศรษฐกิจและนโยบายต่างๆ โดยในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2540 เป็นยุคที่ประเทศไทยเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างมาก และในหลังปีพ.ศ. 2540 เป็นช่วงของภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ รวมทั้งมีนโยบายใหม่ของรัฐที่กำหนดให้โรงพยาบาลต่างๆ ต้องเข้าสู่ระบบการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้งสิ้น และทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นดัชนีชี้วัดตัวหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พบว่าช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไป ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ด้านของจำนวนตัวแปรที่พบมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ จำนวนตัวแปรตามในงานวิจัย โดยกลุ่มงานวิจัยที่มีตัวแปรตามมากกว่า 1 ตัว เมื่อพิจารณาตามหลักและกระบวนการวิจัย ในด้านการคัดเลือกตัวแปรในงานวิจัยทุกเรื่องจะต้องเกี่ยวข้องกับตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว การคัดเลือกตัวแปรเหล่านี้มาศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้ แต่ไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป เพราะอาจทำให้เกิดความสับสนซับซ้อน มากเกินความจำเป็น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2542ข) นอกจากนี้อาจเกิดปัญหาว่าตัวแปรเหล่านี้มีความซ้ำซ้อนกันในรายละเอียดหรือองค์ประกอบย่อย ในระหว่างตัวแปรด้วยตนเองได้ ในกรณีที่มีการสร้างข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนหรือละเอียดพอ อาจทำให้การวัดผลออกมาได้ค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็นก็เป็นได้

ด้านของการตั้งสมมติฐานการวิจัย พบว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีการกำหนดสมมติฐานการวิจัย มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่กำหนดสมมติฐานการวิจัย การ

ตั้งสมมติฐานการวิจัยถือเป็นการคาดคะเนคำตอบไว้ล่วงหน้า ซึ่งที่มาของสมมติฐานจะต้องมาจากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจะทำให้ผู้วิจัยสามารถทราบได้ว่าเรื่องที่ตนสนใจมีตัวแปรอะไรบ้างที่สำคัญและนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยอย่างชัดเจน ผู้ที่ทำการวิจัยเชิงปริมาณ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมิตสมมติฐานการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบได้ว่าจะต้องเก็บข้อมูลหรือตัวแปรอะไรบ้าง การวิจัยจะมีทิศทางที่แน่นอน กระบวนการต่างๆสามารถดำเนินไปได้อย่างมีระบบ ตั้งแต่การสร้างเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์และตีความหมายของข้อมูล (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ทำให้ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยมีความถูกต้อง แม่นยำ และมีค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่างานวิจัยที่ไม่ได้มีการกำหนดสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มที่มีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า อาจเนื่องมาจากว่าผู้วิจัยที่สามารถกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเอาไว้ล่วงหน้าได้ แสดงถึงว่าได้มีการทบทวนวรรณกรรมได้อย่างลึกซึ้งและครบถ้วน และมีงานวิจัยมาสนับสนุนการตั้งสมมติฐาน และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งย่อมจะทำให้ผลที่ได้จากการวิจัยดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ล่วงหน้า

ด้านของวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการหาค่าความตรงโดยวิธีหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และกลุ่มที่ใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่นๆ/ ไม่ระบุ อาจเนื่องมาจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมดระบุว่ามีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านของการหาค่าความตรงและค่าความเที่ยง แต่เครื่องมือที่ระบุว่าวิธีการที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพด้านของความตรงโดยใช้การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคนั้น มักเป็นรายงานการวิจัยในระดับปริญญาโทหรือปริญญาตรี การทำวิทยานิพนธ์มักมีข้อกำหนดให้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ซึ่งวิธีการแรกที่ต้องตรวจสอบคือการหาความตรง และวิธีการพื้นฐานในการหาความตรงที่ผู้วิจัยต้องตรวจสอบคือความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาถึงความครอบคลุม ครบถ้วน และถูกต้องของเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวัดตัวแปร ดังนั้นเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบโดยกระบวนการที่ถูกต้อง และเป็นระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการเลือกสรรมาอย่างดีจากการควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา ย่อมที่จะทำให้ผลที่ได้จากการวัดตัวแปรในการวิจัยมีค่าสูงตามไปด้วย ส่วนวิธีการหาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลส่วนใหญ่เป็นตัวแปรแฝงที่ต้องใช้แบบสอบถามในการวัด และเป็นเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่าเป็น

ส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมักเลือกใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งเป็นการหาค่าความสอดคล้องภายในของเครื่องมือวิจัยและสามารถวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อได้ว่าควรจะคงข้อคำถามไว้ หรือควรจะตัดข้อคำถามทิ้งไป ซึ่งการวิเคราะห์นี้เป็นการทำให้ผู้วิจัยมีความมั่นใจในเครื่องมือวิจัยมากขึ้น ในขณะที่การทดสอบค่าความเที่ยงด้วยวิธีอื่นเป็นการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยพิจารณาจากความสอดคล้องภายนอก จะได้ค่าเฉพาะค่าความเที่ยงโดยรวม แต่ไม่สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายข้อคำถามได้ ดังนั้นจึงอาจทำให้ผลที่ได้จากการวิจัยเหล่านี้มีค่าสูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่น ๆ หรือไม่ได้ระบุวิธีการ และมีความสอดคล้องกับผลที่ได้จากการแบ่งกลุ่มตามประเภทของงานวิจัย

ด้านของระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่ากลุ่มที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภายใน 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลนานกว่า 1 เดือน ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้ อาจเป็นไปได้ว่าข้อจำกัดของงานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลวิจัย นั่นคือกลุ่มที่ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลที่สั้น ส่วนใหญ่ผู้วิจัยจะเป็นผู้นำส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยความร่วมมืออย่างดีจากกลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ส่วนกลุ่มที่ใช้ระยะเวลาที่ยาวนานมักเป็นกลุ่มที่ส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งอาจทำให้การตอบกลับไม่ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ หรือเกิดความผิดพลาดในการรับ-ส่ง ของระบบไปรษณีย์ หรือขาดการติดตามทวงถาม นอกจากนี้อาจขาดการอธิบายการเลือกกลุ่มตัวอย่างต่อผู้รับผิดชอบเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาอาจขาดความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร และทำให้ผลที่ได้จากการทำวิจัยมีค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

ด้านของสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่ากลุ่มที่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันทดสอบมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ใช้วิธีการอื่น/หลายวิธีการรวมกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบที่มีความแกร่งผลที่ได้จึงมีความน่าเชื่อถือมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการนำสถิติทดสอบอื่นๆที่ได้จากงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งไม่ได้เป็นการหาค่าความสัมพันธ์โดยตรงมาวิเคราะห์ร่วมด้วย เมื่อมาแปลงค่าเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อาจทำให้ผลลัพธ์ที่ได้มีค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากการนำข้อมูลทุติยภูมิมาวิเคราะห์ใหม่ นอกจากนั้นกลุ่มที่ใช้สถิติทดสอบอื่นๆ มักเป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบที่ศึกษากลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Non - parametric statistics ที่จะทำให้ค่าต่ำกว่าการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Parametric statistics อยู่แล้ว (เดชาวุธ นิตยสุทธิ, 2547) อย่างไรก็ตามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แน่นอนและมีรายละเอียดมากขึ้น จึงน่าจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์แยกเป็นเฉพาะด้านปัจจัย ซึ่งจะทำได้ข้อค้นพบที่ละเอียดลึกซึ้งมากขึ้นกว่าการวิเคราะห์ในภาพรวม

ด้านของจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวกนั้น พบว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า และกลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก มากกว่า 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้า น้อยกว่า 59 หน้า และนอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้า มากกว่า 133 หน้า จากการตรวจสอบตัวเล่มงานวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า งานวิจัยที่มีจำนวนหน้าน้อย บางเล่มยังมีการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ได้ไม่ละเอียดพอ และยังไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ศึกษา ส่วนงานวิจัยที่มีจำนวนหน้ามากหลายเล่มมีการทบทวนวรรณกรรมมากเกินไปจนความจำเป็นและไม่สอดคล้องและตรงกับประเด็นที่สนใจศึกษา จึงอาจทำให้ผลที่ได้จากงานวิจัยเหล่านี้มีค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

ด้านลักษณะของงานวิจัย พบว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งสามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับในด้านของสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ (รายละเอียดหน้า 155)

ด้านประเภทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ศึกษารวมกันทั้งพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล แสดงให้เห็นว่าระดับตำแหน่งของพยาบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุของพยาบาล แต่อย่างไรก็ตามจากผลการสังเคราะห์งานวิจัย จะสังเกตเห็นว่ามีการศึกษาความพึงพอใจในงานในกลุ่มพยาบาลผู้บริหารเพียงระดับหัวหน้าหรือผู้ช่วยเท่านั้น ทำให้ผลการศึกษาไม่ได้ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลทั้งหมด นอกจากนี้งานวิจัยในกลุ่มผู้บริหารมีการศึกษาไว้น้อยมาก ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่พบความแตกต่างในระหว่างกลุ่มพยาบาลผู้บริหารกับกลุ่มพยาบาลประจำการ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพราะจะทำให้สามารถสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ในระหว่างระดับตำแหน่งของพยาบาล

ด้านสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มที่ศึกษาพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลเอกชน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่ศึกษาในหลายสังกัดรวมกัน แสดงให้เห็นว่าสังกัดของกลุ่มตัวอย่างมีส่วนเกี่ยวข้องกับขนาดค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เนื่องจากลักษณะงานระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่แตกต่างกันในแต่ละสังกัด อาจส่งผลให้ขนาดค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความแตกต่างกัน แต่เนื่องจากการสังเคราะห์งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย และในส่วนตัวที่ไม่พบความแตกต่างอาจเนื่องมาจากจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันมาก เช่น กลุ่มสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 201 ค่า ส่วนกลุ่มกลาใหม่/

ตำรวจ มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียง 18 ค่า จึงทำให้ยังไม่อาจสรุปได้อย่างชัดเจน และควรที่จะทำการต้องศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ด้านทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ก็เช่นเดียวกัน จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลหลากหลายมาก ทำให้จำนวนค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละกลุ่มมีจำนวนมากน้อย แตกต่างกันไปมาก เช่น แนวคิดของ Herzberg มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวน 196 ค่า แนวคิดของ Stamps & Piedmonte มีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวน 29 ค่า ส่วนแนวคิดของ Slavik และคณะ มีเพียง 4 ค่าเท่านั้น ทำให้การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่มีความหลากหลายและยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจน จึงยังคงต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ด้านของค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยมากกว่า .90 มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยน้อยกว่า .70 และกลุ่มที่มีค่าความเที่ยงระหว่าง .70 ถึง .80 สามารถอธิบายได้ว่างานวิจัยที่มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ต่ำมาก แสดงให้เห็นถึงค่าที่ได้จากการวัดตัวแปรนั้นๆย่อมมีความคลาดเคลื่อนขนาดความน่าเชื่อถือได้ ผลที่ได้จากการวัดเหล่านี้จึงมีค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ซึ่งการวิจัยที่ดีจะต้องอาศัยมาตรวัดที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่นำเครื่องมือวิจัยมาใช้ในการวิจัยควรที่จะมีความรอบคอบและพิจารณาในประเด็นเหล่านี้ร่วมด้วย เพราะผลที่ได้จากการวิจัยโดยใช้เครื่องมือเหล่านี้ อาจขาดความน่าเชื่อถือ ทำให้เป็นการเสียกำลัง และเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์กับการทำวิจัย ดังนั้นผู้สังเคราะห์งานวิจัยบางคน จึงมีการนำค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ในการคัดเลือกงานวิจัยที่นำไปสังเคราะห์ร่วมด้วย (กรองไฉ อุณหสุต และคณะ, 2539) อย่างไรก็ตามสำหรับเครื่องมือวิจัยที่มีค่าความเที่ยงสูงเกิน .90 ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันหรือไม่ (DeVellis, 1991) เพราะการถามข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันหลายข้อคำถาม ผู้ตอบอาจเปลี่ยนใจตอบคำถามที่ตรงกันข้ามกับข้อคำถามที่ถามไปก่อนหน้านี้ได้ ทำให้มีผลต่อการแปลผลเช่นเดียวกัน (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ วัลยา คุโรปกรณ์พงษ์, 2536)

ด้านของคะแนนคุณภาพงานวิจัย จากการแบ่งกลุ่มระดับคะแนนคุณภาพงานวิจัยออกเป็น 3 ระดับ พบว่ากลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยมากกว่า 54 คะแนน (ระดับสูง) มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยน้อยกว่า 42 คะแนน (ระดับต่ำ) ผลที่ได้นี้แสดงให้เห็นได้อย่างเด่นชัดว่างานวิจัยที่มีคุณภาพดีนั้นจะต้องมีการควบคุมในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำวิจัยให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จะทำให้ผลที่ได้จากการวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้สูง และค่าที่ได้สูงกว่ากลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยต่ำ จึงเป็นสิ่งที่นักวิจัยทุกคนควรตระหนักถึงในการทำวิจัยว่าในการศึกษาวิจัยแต่ละเรื่อง ผู้วิจัยควรที่จะมีการศึกษาหาความรู้

ในเรื่องของการทำวิจัยและเรื่องที่ตนเองสนใจศึกษา โดยมีกระบวนการทำการวิจัยที่เป็นไปอย่างมีระบบ มีหลักฐานการตรวจสอบ โดยใช้หลัก แนวคิด ทฤษฎีที่เชื่อถือได้และสมเหตุสมผล ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยเหล่านี้จะเป็นความรู้ใหม่ที่มีนัยทั่วไป (Generalizable knowledge) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2542ก) และเป็นการสร้างคุณค่าของงานวิจัยอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่าผลที่ได้จากการสังเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในภาพรวม จำแนกตามตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย พบว่ามีตัวแปรปรับถึง 16 ตัว รวมทั้งตัวแปรปัจจัยที่ศึกษา ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรปรับเหล่านี้ มีหลายตัวที่ยังขาดข้อสรุปที่ชัดเจนเนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนงานวิจัยที่ศึกษา เช่น ตัวแปรด้านประเภทของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล เป็นต้น ที่จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ในส่วนผลการวิเคราะห์ถดถอย เพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรปรับอะไรบ้างที่สามารถทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุได้ โดยแบ่งกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย คุณลักษณะของงานวิจัยด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis) พบว่า กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ร้อยละ 40.4 เมื่อเพิ่มชุดตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัยเข้าไป พบว่าทั้ง 2 กลุ่มสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 56.3 และเมื่อเพิ่มชุดตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไปเข้าไป พบว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรรทั้ง 3 กลุ่ม สามารถร่วมกันทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 57.3 แสดงให้เห็นว่าชุดตัวแปรที่สามารถอธิบายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้มากที่สุด คือชุดตัวแปรด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย และตัวแปรที่สามารถทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 13 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางบวก 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิง

เปรียบเทียบ, เชงสหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ จำนวนเครื่องมือวิจัย วิธีการหาค่าความตรง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล และการตั้งสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรเหล่านี้แตกต่างกัน จะพบมีความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยงานวิจัยที่ศึกษาเชิงเปรียบเทียบ และเชิงสหสัมพันธ์ งานวิจัยที่ใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน งานวิจัยที่มีจำนวนเครื่องมือวิจัยหลายชุด งานวิจัยที่ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธีหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎี Herzberg เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล และงานวิจัยที่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย จะมีแนวโน้มค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่างานวิจัยที่ศึกษาด้วยวิธีการอื่นๆ ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางลบ 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน จำนวนตัวแปรตาม ลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง และแหล่งทุนวิจัย แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล และด้านงาน จะมีแนวโน้มค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่างานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุกับความพึงพอใจในงาน ที่พบว่าปัจจัยด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงสุด ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรตามหลายตัว งานวิจัยที่ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์และเปรียบเทียบ และงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลสังกัดภาครัฐ รวมทั้งงานวิจัยที่ได้ทุนวิจัย จะมีแนวโน้มค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่างานวิจัยที่ศึกษาด้วยวิธีการอื่นหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในภาพรวมตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่วิเคราะห์แล้วว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานในระหว่างกลุ่มการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ผ่านมา มีเพียงตัวแปรที่เพิ่มเติมเข้ามาได้แก่ จำนวนเครื่องมือ และแหล่งทุนวิจัยเท่านั้น แต่ก็พบว่ามียหลายตัวแปรที่มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยในระหว่างกลุ่มการวิเคราะห์แต่ไม่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประเภทงานวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการหาค่าความเที่ยง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ และคะแนนคุณภาพงานวิจัย

แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยทั้งหมด สามารถร่วมกันอธิบายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพียงบางส่วน (ร้อยละ 57.3) แต่ยังมีส่วนที่ยังไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งคงต้องมีการศึกษาถึงคุณลักษณะงานวิจัยด้านอื่นๆ ที่อาจสามารถนำมาอธิบายความแปรปรวน ของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มมากขึ้น หรืออาจเนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ จะทำให้ทราบแต่อิทธิพลทางตรงเท่านั้น ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทาง

อ้อมจะไม่สามารถทราบได้ ซึ่ง Shadish (1996 อ้างถึงใน อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์, 2542) กล่าวว่า การวิเคราะห์หอคิมนั้นจะศึกษาตัวแปรปรับได้ โดยการศึกษาแบบ Mediation process ด้วยการสังเคราะห์งานวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์ผลของตัวแปรส่งผ่านด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยในตัวแปรปรับมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นได้ ดังนั้นผู้ที่สนใจจึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ได้ข้อสรุปของข้อค้นพบที่มีความเด่นชัดมากขึ้น

3.2 กลุ่มปัจจัยเชิงผล

ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย ที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างและความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการคงอยู่ในงาน ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ และด้านความเหนื่อยหน่าย มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพัน/พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ และด้านความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากว่าเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่กล่าวถึงใน 3 ปัจจัยแรกจะพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในเชิงบวก แต่ใน 3 ปัจจัยหลังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในเชิงลบ ทำให้พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอย่างเห็นได้ชัด

เมื่อแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านอื่นๆ ทั้งหมด 22 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยจำนวน 14 ตัวแปร ที่เมื่อแบ่งกลุ่มการวิเคราะห์แล้วในแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนตัวแปรต้น การสุ่มตัวอย่าง ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ จำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิหาค่าความตรง จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ลักษณะของงานวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และคะแนนคุณภาพงานวิจัย จะเห็นได้ว่าตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัยที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงผลนี้ มีหลายตัวแปรที่พบคล้ายคลึงกันกับในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุและสามารถอธิบายความแตกต่างในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ตัวแปรปีที่พิมพ์เผยแพร่ ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ วิหาค่าความตรง

ลักษณะของงานวิจัย สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง และค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ในส่วนตัวแปรที่พบเพิ่มเติม ได้แก่ ตัวแปรจำนวนตัวแปรต้น และการสุ่มตัวอย่าง ที่พบว่ากลุ่มที่มีจำนวนตัวแปรต้น 1 ถึง 5 ตัว มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนตัวแปรต้นมากกว่า 5 ตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับจำนวนตัวแปรตามที่พบในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ นั่นคือ การที่มีจำนวนตัวแปรต้นมาก อาจเกิดปัญหาว่าตัวแปรเหล่านี้มีความซ้ำซ้อนกันในรายละเอียดหรือองค์ประกอบย่อยในระหว่างตัวแปรด้วยกันเอง ในกรณีที่มีการสร้างข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนหรือละเอียดพอ อาจทำให้การวัดผลออกมาได้ค่าต่ำกว่าที่ควรจะเป็นก็เป็นได้ ส่วนในด้านของการสุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้มาจากการสุ่ม มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มงานวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม ซึ่งถ้าพิจารณาตามหลักและกระบวนการวิจัยแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม น่าจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรและทำให้ผลที่ได้จากการวิจัยมีค่าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้มาจากการสุ่ม/ไม่ระบุ ผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยเชิงผลค่อนข้างมีความแตกต่างกันมาก (Heterogeneity) คือ มีทั้งกลุ่มที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก และกลุ่มที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ การวิเคราะห์ในภาพรวมอาจทำให้ผลการวิจัยเกิดความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล จึงควรจะต้องแยกวิเคราะห์ในแต่ละกลุ่มปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์น่าจะมีการถูกต้องมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับตัวแปรอื่นที่พบปัญหาเช่นเดียวกัน ได้แก่ ตัวแปรจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และคะแนนคุณภาพงานวิจัย ที่ยังไม่สามารถอธิบายความแตกต่างโดยอาศัยหลักการวิจัยได้ โดยพบว่า ในด้านจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก กลุ่มที่มีจำนวนหน้าน้อยกว่า 59 หน้า และกลุ่มที่มีจำนวนหน้าระหว่าง 59 ถึง 133 หน้า มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีจำนวนหน้ามากกว่า 133 หน้า ในด้านขนาดกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มงานวิจัยที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่า 110 คน และกลุ่มที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 110 ถึง 477 คน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 477 คน และในด้านคะแนนคุณภาพงานวิจัย พบว่า กลุ่มงานวิจัยที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยน้อยกว่า 42 คะแนน (ระดับต่ำ) และกลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยอยู่ระหว่าง 42 ถึง 54 คะแนน (ระดับปานกลาง) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มที่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยมากกว่า 54 คะแนน (ระดับสูง)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าจากการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อค้นหาตัวแปรปรับคุณลักษณะงานวิจัย ที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างและความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในครั้งนี้ มีข้อจำกัด เนื่องจากผลที่ได้จากการวิจัยยังขาดความเด่นชัด และมีข้อค้นพบหลายประการที่ยังไม่สามารถหาเหตุผลมาอธิบายหรือมาสนับสนุน ว่าความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานที่เกิดขึ้น

เป็นจากสาเหตุอะไร ดังนั้นการวิเคราะห์แบบแยกกลุ่มอาจจะให้ผลที่มีความชัดเจนมากขึ้นกว่าการวิเคราะห์ในภาพรวม แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลยังมีค่อนข้างน้อย และตัวแปรปัจจัยที่ศึกษามีความหลากหลาย ดังนั้นการวิเคราะห์แบบแยกกลุ่มอาจมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงควรต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม แล้วจึงนำงานวิจัยเหล่านี้มาทำการสังเคราะห์ต่อไป

ส่วนผลการวิเคราะห์หัตถถอยเพื่ออธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรปรับอะไรบ้างที่สามารถทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงผลได้ โดยแบ่งกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม คือคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย คุณลักษณะงานวิจัยด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไป โดยใช้การวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนลดหลั่น (Hierarchical stepwise regression analysis) พบว่า กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ร้อยละ 73.5 เมื่อเพิ่มชุดตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัยเข้าไป พบว่าทั้ง 2 กลุ่มสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มมากขึ้นเป็นร้อยละ 77.3 และเมื่อเพิ่มชุดตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านลักษณะทั่วไปเข้าไป พบว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คัดสรรทั้ง 3 กลุ่มสามารถร่วมกันทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 78.9 แสดงให้เห็นว่าชุดตัวแปรที่สามารถอธิบายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้มากที่สุด คือชุดตัวแปรด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย เช่นเดียวกับกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ เพราะเมื่อเพิ่มชุดตัวแปรด้านวิวิธวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย และด้านลักษณะทั่วไปเข้าไป สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้เพิ่มขึ้นอีกเพียงเล็กน้อย โดยตัวแปรที่สามารถทำนายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งสิ้น 8 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางบวก มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์, เชิงเปรียบเทียบ สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล และปีที่พิมพ์เผยแพร่ แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรเหล่านี้แตกต่างกัน จะพบมีแนวโน้มมีความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ งานวิจัยที่ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์, เชิงเปรียบเทียบ งานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างสังกัดภาครัฐ งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ในการศึกษาความพึงพอใจในงาน

ของพยาบาล และงานวิจัยที่มีปีพิมพ์เผยแพร่ที่สูงขึ้น จะมีแนวโน้มค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่างานวิจัยที่ศึกษาด้วยวิธีการอื่นๆ ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทางลบ 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย และค่าความเที่ยงของเครื่องมือ แสดงให้เห็นว่างานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงผลด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน และด้านความเหนื่อยหน่าย จะมีแนวโน้มค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่างานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงผลด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงผลกับความพึงพอใจในงาน ที่พบว่าปัจจัยทั้งสองด้านนี้มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีน้อยกว่าในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ เนื่องจากมีตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันเองสูง จึงจำเป็นต้องตัดออกไปในการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ แต่ผลที่ได้จะใกล้เคียงกันกับกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ นั่นคือตัวแปรที่สามารถทำนายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ เป็นตัวแปรที่พบว่ามีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานในระหว่างกลุ่มการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ผ่านมา และเป็นที่น่าสังเกตว่าตัวแปรที่สามารถทำนายได้ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย แต่อย่างไรก็ตามในกลุ่มปัจจัยเชิงผลนี้พบว่าในภาพรวมตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่คิดสรรสามารถอธิบายค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้มากกว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ โดยร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 78.9 แต่ก็ยังมีส่วนที่ยังไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งคงต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม และเปรียบเทียบกันเช่นเดียวกับกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ จะทำให้ได้ข้อสรุปของข้อค้นพบที่มีความเด่นชัดมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารองค์การจึงควรให้ความสนใจ ค้นหาวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูงสุด ซึ่งผลที่ได้จากความพึงพอใจในงานของพยาบาลนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานและองค์การ โดยจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในทางบวก ได้แก่ ความผูกพัน/พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ การคงอยู่ในงาน และพฤติกรรม/

ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งยังสามารถธำรงรักษาจำนวนพยาบาลเหล่านี้ให้อยู่ในวิชาชีพต่อไป และยังได้พยาบาลที่มีพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรโดยตรง และยังเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อตัวผู้ป่วยและผู้มารับบริการร่วมด้วย

2. จากผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ามีการทำงานวิจัยน้อยมากในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อาจเนื่องมาจากภาระงานที่มาก หรือขาดการสนับสนุนส่งเสริม ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยในหน่วยงาน และควรมีการส่งเสริม ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ และอาจจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงานวิจัย ซึ่งผลที่ได้้นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงานแล้วยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้สูงขึ้นอีกด้วย

3. ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรปรับในการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่าตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่ส่งผลต่อค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีหลายปัจจัยที่เป็นตัวแปรในด้านวิธีวิทยาการวิจัย เช่น การกำหนดสมมติฐานการวิจัย การสุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปร คุณภาพของเครื่องมือ และคุณภาพของงานวิจัย ดังนั้นสิ่งที่ผู้วิจัยทุกคนควรตระหนักถึงในการทำวิจัยคือควรทำการวิจัยให้ถูกต้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย ซึ่งจะทำให้ผลที่ได้จากการวิจัยมีความถูกต้อง และเชื่อถือได้

4. จากการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยจากกรวิจัยครั้งนี้ พบว่ารายงานการวิจัยบางเล่มระบุค่าสถิติที่สำคัญไม่ครบถ้วน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการนำไปศึกษาต่อ เช่น การวิเคราะห์อภิमान ดังนั้นในการรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยควรเสนอรายละเอียดที่สำคัญที่ได้จากการวิจัยให้ครบถ้วน เช่น ค่าสถิติที่เป็นผลจากการวิจัย รวมทั้งวิธีการตรวจสอบและผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจจะนำผลการวิจัยไปใช้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า จำนวนงานวิจัยในบางปัจจัย หรือตัวแปรน้อยเกินไปที่จะนำมาสังเคราะห์งานวิจัยให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนได้ เช่น ในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ ในองค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านอำนาจในตำแหน่ง/หน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านงาน ในกลุ่มปัจจัยเชิงผล ได้แก่ ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ด้านความเหนื่อยหน่าย ด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ดังนั้นผลที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยนี้จึงยังขาดความเด่นชัดในบทสรุปและการค้นหาตัวแปรปรับที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จึงควรมีศึกษาวิจัยในเรื่องเหล่านี้เพิ่มเติม ซึ่งในอนาคตถ้ามีผู้สนใจในการ

นำผลการวิจัยไปใช้ หรือนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณ จะทำให้ได้บทสรุปที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่าได้โมเดลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล 2 ส่วน คือ ปัจจัยเชิงเหตุ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยเชิงผล ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพัน/พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรม/ผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการลาออก/โอนย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยด้านความเหนื่อยหน่าย และปัจจัยด้านความตั้งใจศึกษาต่อ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำโมเดลที่ได้นี้ไปวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path analysis) เพื่อยืนยันข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

3. จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่ายังมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในเฉพาะระดับผู้บริหารการพยาบาลเป็นจำนวนน้อย จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพราะผู้บริหารทางการพยาบาลก็เป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ถ้าตัวผู้บริหารเองไม่พึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กรเช่นกัน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิการ์ สุขเกษม และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2544. น่านานวัตกรรมวิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้าพรินต์ติ้ง.
- กรองไฉ่ อุณหสุต. 2539. บทบรรณาธิการรับเชิญ : ข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์เมตต้า. วารสารพยาบาลศาสตร์ 14(เมษายน-มิถุนายน) : 2 - 3.
- กรองไฉ่ อุณหสุต และคณะ. 2539. การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพยาบาลในสตรีไทยที่ได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัดในระหว่างปี พ.ศ.2527 ถึง พ.ศ.2536 โดยการวิเคราะห์เมตต้า. วารสารพยาบาลศาสตร์ 14(เมษายน - มิถุนายน) : 32 - 38.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ. 2534. รายงานการวิจัย : การสำรวจผลงานวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย. (มปท).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- จารุวรรณ พุทสมบัติบัณฑิต. 2538. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ. 2519. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรศิริ ชันเงิน. 2545. การสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีวิเคราะห์เมตต้า : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น 25 (2 - 3) : 82 - 99.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกพร จิตรปัญญา และคณะ. 2544. เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13(1) : 9 - 16.

- ชะไมพร ธรรมวาสี. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
กลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์. วารสารการพยาบาล
2 (กันยายน-ธันวาคม) : 56 - 69.
- ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา และคณะ. 2543. การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพหลังวิกฤต
เศรษฐกิจ. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข 3 (2) : 71 - 88.
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ. 2547. สถิติศาสตร์ไม่อิงพารามิเตอร์. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติที่
ใช้ในการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา)
- ทศนี้อย นะแสง. 2542. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. สงขลา :
เทมการพิมพ์.
- เทียมศร ทองสวัสดิ์. 2519. การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินความพึงพอใจในงานของ
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. 2546. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่
พนักงาน. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. การวิเคราะห์อภิมาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545. การเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมาน.
วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 15 (กันยายน-ธันวาคม) : 295 - 322.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. 2541. การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการ
วิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปก
เจริญผล.
- นันทนา น้ำฝน. 2538. เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- นาริรัตน์ จิตรมนตรี และคณะ. 2542. การสำรวจผลงานวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย
ระหว่าง พ.ศ. 2533 - 2537. วารสารพยาบาลศาสตร์ 17 (3) : 67 - 77.
- นิตยา เหมือดไธสง. 2543. การส่งอิทธิพลผ่านตัวกลางเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านนักเรียน
ด้านครู และด้านโรงเรียน ไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ : การวิเคราะห์
อภิมานงานวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
ภาควิชาวิจัยการศึกษาศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ. 2540. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของ
พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและ
กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการพยาบาล (กรกฎาคม - ธันวาคม) :
282 - 291.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพิณ วัฒนกิจ. 2542. ระเบียบวิธีวิจัย : วิจัยสังคมศาสตร์. (มปท).
- ปรีดา เบ็ญการ. 2539. การวิเคราะห์ห่อภิมาณของปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปัทมาภรณ์ สรรพพรชัยพงษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
การทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาล
ชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัสนนที คุ่มทวีพร และ สุขญา พูลโภคผล. 2544. ปัจจัยส่งเสริมและบั่นทอนความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานผลัดเช้า ผลัดบ่าย และผลัดดีของพยาบาล. วารสารพยาบาล
50(เมษายน-มิถุนายน) : 100 - 109.
- พิเชฐ คำภาเครือ. 2541. เอกลักษณ์บทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ วัลยา คูโรปกรณ์พงษ์. 2536. เทคนิคการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
วิจัยทางการพยาบาล. สงขลา : อัลลายด์เพรส.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพาณิชย์.
- ยุวดี ภาษา และคณะ. 2540. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ :
สยามศิลป์การพิมพ์.
- ยุพา ทรัพย์มี. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เอกชนขนาด 500 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสุขภาพ หลักสูตรพัฒนาสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- เยาวลักษณ์ เลหาจินดา. 2519. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนีภรณ์ วิชาการ. 2530. การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลในประเทศไทย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2517 ถึง 2527. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ลือวานิช. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ อริยสินสมบุญ. 2544. การสังเคราะห์งานวิจัยในสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา : การวิเคราะห์ห่อภิมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาสารัตถศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2545. การวิจัยทางการพยาบาล : หลักการและแนวทางปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์โครงการตำราคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2542ก. บทบาทของทฤษฎีการวิจัย. ใน ประพิน วัฒนกิจ (บรรณาธิการ), ระเบียบวิธีวิจัย : วิจัยสังคมศาสตร์, หน้า 36 - 44. (มปท).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2542ข. ตัวแปรสำหรับการวิจัย. ใน ประพิน วัฒนกิจ (บรรณาธิการ), ระเบียบวิธีวิจัย : วิจัยสังคมศาสตร์, หน้า 45 - 63. (มปท).
- ศิริพร จันทรปาน. 2541. การศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสัตตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริยุภา พูลสุวรรณ. 2545. บทปริทัศน์บทความเรื่องการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 15 (กันยายน-ธันวาคม) : 326-329.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิก. 2537. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

- สมยศ นาวิกาน. 2544. การติดต่อสื่อสารขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- สรายุทธ์ เศรษฐขจร. 2539. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์ห่อภิมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลำราญ บุญรักษา. 2539. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา แสงมุกข์. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : เพ็ญฟ้า พรินต์ติ้ง.
- สุทัศน์ ตุงศ์เรือง. 2540. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนุดตรา ตะบูนพงศ์ และขวัญตา บาลทิพย์. 2542. ปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลิตป้ายและตึก. วารสารสภาการพยาบาล 14 (กรกฎาคม-กันยายน) : 51 - 58.
- สุพัฒน์ สุกมลสันต์. 2530. การอภิวิเคราะห์งานวิจัย. ข่าวสารวิจัยการศึกษา 11 (ตุลาคม - พฤศจิกายน) : 19 - 28.
- สุภาพ ดอกกุหลาบ. 2534. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ พุฒิวนิชย์. 2545. การวิเคราะห์เมตาเกี่ยวกับวิธีการพยาบาลเพื่อลดความวิตกกังวลในผู้ป่วยศัลยกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2529. แนะนำวิธีการวิจัย. ข่าวสารวิจัยการศึกษา 9 (เมษายน-พฤษภาคม) : 25 - 31.

- สุวรรณ ภูติวณิชย์. 2541. การศึกษาคำพิงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ สุวรรณเขตนิกม. 2527. การวิเคราะห์แบบเมทต้า: แนวคิดในการบูรณาผลการวิจัยเชิงประจักษ์. ข่าวสารวิจัยการศึกษา 8 (ตุลาคม-พฤศจิกายน) : 26 - 31.
- แสงจันทร์ ศิลป์พัฒน์. 2519. สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถัย นนทเกท. 2542. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา นุตตะโร. 2546. ประสิทธิผลของการบำบัดทางการพยาบาลด้วยการใช้เทคนิคผ่อนคลายในผู้ป่วยวัยผู้ใหญ่ : การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร พรพงษ์สุริยา. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ คำก้อน. 2545. การวิเคราะห์เมตาเกี่ยวกับการสอนผู้ป่วยศัลยกรรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์. 2542. อิทธิพลของปัจจัยด้านนักเรียน ครู และโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ : การวิเคราะห์ห่อภิมาณด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่นและวิธีการของกลาส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทุมพร จามรมาน. 2527. การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณ เน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า.
กรุงเทพมหานคร : ฟีนี.

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. 2531. การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณ เน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า. กรุงเทพมหานคร : ฟีนี.

ภาษาอังกฤษ

Bregen, M. A. 1993. Nurses' s job satisfaction : A Meta-Analysis of related variables.
Nursing Research 42 (1) : 36 - 41.

Brown, S.P. and Peterson, R.A. 1993 . Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction : Meta - analysis and assessment of causal effects. Journal of Marketing Research (February) : 63 - 77.

Burns, N. and Grove, S. K. 2001. The practice of nursing research : Conduct, critique & utilization. 4th ed. Philadelphia : Saunders.

Carr, K. K. and Kazanowski, M. K. 1994. Factors affectting job satisfaction of nurses who work in long-term care. Journal of Advanced Nursing 19 : 878 - 883.

Chen-Chung, Samuels, M. E. and Alexander, J. W. 2003. Factors that influence nurses' Job satisfaction. Journal of Nursing Administration 33 (5) : 293 - 299.

Cimete, G., Gencalp, N. S. and Keskin, G. 2003. Quality of life and job satisfaction of nurses. Journal of Nursing Care Quality 18 (2) : 151-158.

Coffey, L.C. Skipper, J.K. and Jung, F.D. 1988. Nurse and shift work : Effects on job performance and job-related stress. Journal of Advanced Nursing 13 : 245 - 254.

Cooper, H.M. 1989. Integrating research : A guide for literature reviews. 2nd ed. Newbery Park : Sage.

Cooper, H. and Hedges, L. V. 1994. The handbook of research synthesis. New York : Russel sage.

Dennis, O. W. and Katherine, R. 1995. A meta - analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Journal of Psychology 48 (4) : 775 - 786.

DeVellis, R. F. 1991.. Scale development. Thousand Oaks : Sage.

DeVellis, R. F. 2001. Scale development. 2nd ed. Thousand Oaks : Sage.

- Fletcher, C.E. 2001. Hospital RNs' satisfactions and dissatisfactions. Journal of Nursing Administration 34 (6) : 324 - 331.
- Glass, G. V., McGaw, B. and Smith, M. L. 1987. Meta-Analysis in social research. 4th ed. Beverly Hills : Sage.
- Gormley, D. K. 2003. Factors affecting job satisfaction in nurse faculty : A meta-analysis. Journal of Nursing Education 42 (4) : 174.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. 2000. Behavior organizations. 7th ed. New Jersey : Prentice- Hall.
- Hair, J. F. et al. 1998. Multivariate data analysis. 4th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Syndermn, B.B. 1959. The motivation to work. 2nd ed. New York : Wiley & Son.
- Hunter, J. E. and Schmidt, F. L. 1990. Methods of Meta-Analysis : Correcting error and bias in research findings. Newbury Park : Sage.
- Irvine, D. M. and Evans, M. G. 1995. Job satisfaction and turnover among nurses : Integrating research finding across studies. Nursing Research 4 (4) : 246 - 252.
- Kangas, S., Kee, C. C. and Mc.Kee-Waddle. 1999. Organizational factors, nurses' job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. Journal of Nursing Administration 29 (1) : 32 - 42.
- Kinicki, A. and Kreitner, R. 2003. Organizational behavior : Key concepts skills and Best practice. Boston : McGraw-Hill.
- Larrabee, J. H. Janney, M. A. and Ostrow, C. L. 2003. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. Journal of Nursing Administration 33 (5) : 271-283.
- Locke, E. A. 1976. Handbook of industrial and organization psychology. Chicago : Rand McNalley.
- Luthan, F. 1995. Organization behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. 1987. Motivation and personality. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Mullins, L. J. 1999. Management and organizational behavior. 5th ed. London : Financial times Pitman.

- Munson, F. C. and Heda, S.S. 1974. An instrument for measuring nursing satisfaction. Nursing Research 23 (2) : 159 - 166.
- Robbins, S.R. 2001. Organizational behavior. 9th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Rosenthal, R. 1991. Meta-Analytic procedures for social research. Newbury Park : Sage.
- Schermerhorne, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. 1997. Organizational behavior. New York : John Wiley & Son.
- Shader, K. et al. 2001. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. Journal of Nursing Administration 31 (4) : 210 - 216.
- Shaver, K. H. and Lacey, L. M. 2003. Job and career satisfaction among staff nurses. Journal of Nursing Administration 33 (3) : 166 -172.
- Slavitt, D. B. Stamps, P. L. Piedmonte, E. B. and Haase, A. M. B. 1978. Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research 27 (2) : 114 -120.
- Spector, P. E. 1997. Job satisfaction. Thousand oaks : Sage.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1987. Motivation and work behavior. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Strachota, E., et al. 2003. Reasons registered nurses leave or change employment status. Journal of Nursing Administration 33 (2) : 111 - 117.
- Swansburg, R. C. and Swansburg, R. J. 2002. Introduction to management and leadership for nurse managers. 3rd ed. Boston : Jones and Bartlett.
- Tonges, M. C., Rothstein, H. and Carter, H. K. 1998. Sources of satisfaction in hospital nursing practice. Journal of Nursing Administration 28 (5) : 47 - 61.
- Vroom, V. H. 1964. Work and motivation. New York : John Wiley & Son.
- Wolf, F. M. 1986. Meta-Analysis : Quantitative methods for research synthesis. Beverly Hills : Sage.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

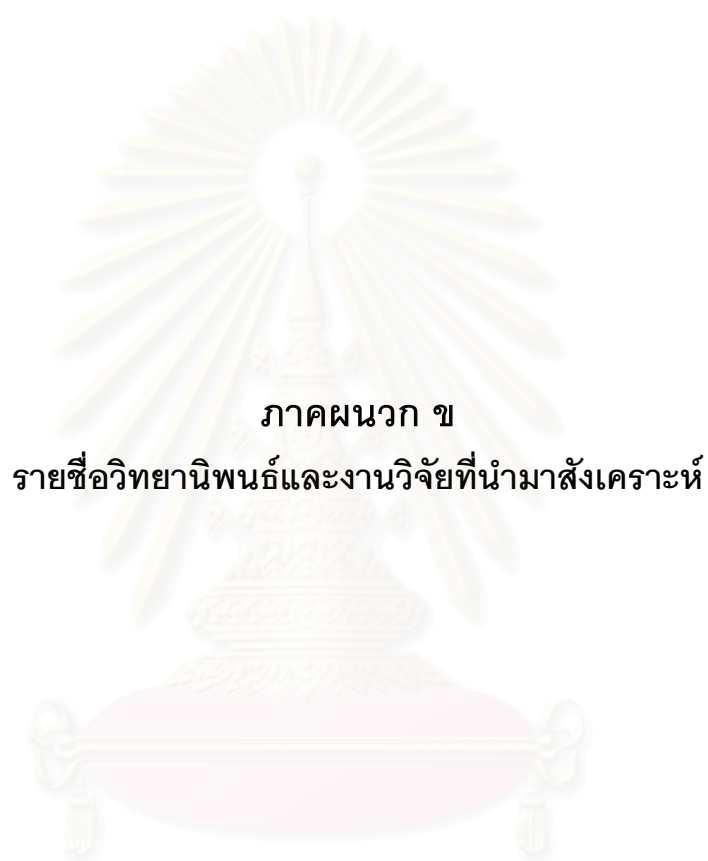
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

1. รศ. ดร. ยุวดี ภาชา ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ร.พ.รามาริบัติ
2. รศ. ดร.มาริสสา ไกรฤกษ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. รศ. ดร.ดิเรก ศรีสุข คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผศ. ดร.ชนกพร จิตปัญญา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผศ. ดร.กรองไต่ อุณหสูต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
6. ผศ. เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
7. อ.ดร.พิกุล นันทชัยพันธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

รายชื่อวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข รายชื่อวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

1. กริชแก้ว แก้วนาค. 2541. รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
2. กัลยา ศรกล้า. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงบทบาทที่เลี้ยงของพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
3. กาญจนา โฉมประเสริฐ. 2540. รูปแบบการสื่อสาร ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์พัฒนาการภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
4. เกษิณี ขวัญยืน. 2546. ปัจจัยด้านสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
5. ขนิษฐา กุลกฤษฎา. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
6. เขมวรรดี มาสิงบุญ. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
7. จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันทน์. 2533. การศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
8. จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง และคณะ. 2538. การติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ และความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2533 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 2(1) : 78 - 93.

9. จันทรเพ็ญ ลิทธิวงศ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
10. จุฑารัตน์ วัฒนกิจวิชัย. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมในอาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ภาควิชาจิตวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
11. แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
12. ชะไมพร ธรรมวาสี. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
กลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์. วชิรสารการพยาบาล
2(2) : 56 - 69.
13. ชานานันท์ รอดงาม. 2542. แบบผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน
งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
14. ชูศรี เมฆหมอก และคณะ. 2541. ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี. รายงานการวิจัย กลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลบ้านโป่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี.
15. ชื่นจิตร์ เวชศาสตร์. 2539. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรง
พยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เขตภาคใต้.
16. ญาณิศรา ชึ่งเจริญชัย. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน จังหวัด
สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
17. ณัฐพร ลัทธยาพร. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

18. ทองสมัย ยุรชัย และคณะ. 2536. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
19. ธนิตา ฉิมวงษ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
20. อีรา เหมินทร์. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
21. นवलพรรณ นาคเจริญ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
22. นงพรรณ พิริยานุพงศ์. 2529. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
23. นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อำนาจการประกอบวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
24. น้อยนุช ภูมิสนธิ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา โทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
25. นิตยา วิโรจนะ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

26. นิตยา สง่าวงษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
27. นิตยา อินกลิ่นพันธ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล ผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
28. บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และ ภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการพยาบาล (กรกฎาคม - ธันวาคม) : 282 - 291.
29. บุญศรี สุวรรณพิบูลย์. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน วชิรพยาบาล. รายงานการวิจัย ฝ่ายการพยาบาล วชิรพยาบาล สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
30. เบญจวรรณ เนตรแหม. 2541. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
31. ประชิต ศราทพันธุ์. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
32. ปรีชาตี ต้นติวัฒน์. 2538. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

33. บัณฑิตวิทยาลัย สรรพชัยพงษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
การทำงานกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาล
ชุมชน ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
34. ผ่องฉวี เพ็ญรัฐจบ. 2546. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
35. พัทธนี เอมะนาวิน. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายใน
ในตน ภูมิหลัง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
36. พิเชษฐ คำถาเครือ. 2541. เอกลักษณ์บทบาททางเพศ และความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
37. ภาวินี นาวาพานิช. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตน
เอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการออกจางาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เอกจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
38. มัทนา อาคาศูวรรณ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
39. มาณี อู่เจริญพงษ์. 2527. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล : ศึกษาเฉพาะ
กรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
40. มาลี กลิ่นกระจาย. 2539. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพกับผู้ช่วยพยาบาล. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิต
ศึกษาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
41. เมตตา จันทร์ไทยศรี. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทน
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราช
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

42. เขียวลักษณ์ โภธิดารา. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางกาบริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
43. รัชนี้ นรากร. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
44. รัตนา ไกรสีหนาท. 2534. การศึกษาเปรียบเทียบ อัตมโนทัศน์ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
45. รัตนา ลือวานิช. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
46. รุ่งนภา พูนนารถ. 2542. คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพญาไท 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
47. เรมวล นันทศุภวัฒน์, รวีวัลย์ วงศ์ลือเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และ เพชรสุณี๋ย ทั้งเจริญกุล. 2545. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ผลิตภาพในงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
48. ลออ ตันติศิรินทร์. 2520. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
49. ลัดดา ตันกัณหา. 2540. ความเครียดในงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

50. ลาววัฒน์ จิรนาท. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
51. วรระชา ภูทองเกษ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา.
52. วัลภา ฐาน์กาญจน์. 2540. ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อ
วิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
53. วิภาดา คุณาวิกตีกุล และ เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง วิธี
การจัดการกับความขัดแย้งกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปและ
การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
54. ศจีมาศ ขวัญเมือง. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน กับ
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
55. ศศิธร คำภา. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามทฤษฎีพีเอ็มของมิชมิของพยาบาลหัว
หน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
56. ศิริประภา ศรีเจริญจิตร. 2541. ความพึงพอใจในงานของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาล
มหาราชชนนครเชียงใหม่. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
57. ศิริรัตน์ นิตยสุทธิ. 2542. ลักษณะระบบบริหารจัดการกับความพึงพอใจในการทำงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก
การบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
58. ศุภรศรี เดชเกษม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน การบริหารผลการ
ปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

59. สมควร ทรัพย์บำรุง. 2534. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
60. สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
61. สมสุข ตีลกสกุลชัย. 2534. การเปรียบเทียบเจตคติวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
62. สุขศิริ ประสมสุข. 2535. การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการคาดหวังในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสุขภาพ ภาควิชาศุนยวิทยาการวิจัยแพทยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
63. สุดถวิล สืบสายพรหม. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังก่อนามัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
64. สำนักรอนามัย กรุงเทพมหานคร. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน สำนักรอนามัย กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย ฝ่ายวิจัยและเผยแพร่ กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนักรอนามัย กรุงเทพมหานคร.
65. สำราญ บุญรักษา. 2539. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
66. สำลี บรรณเทศ. 2542. การนิเทศงานของหัวหน้าพยาบาล และความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

67. สีริอร พัวศิริ, สุภาภรณ์ อุดมลักษณ์, ภรตี ฤกษ์จิตร และ เอกรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์. 2544. การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง. รายงานการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
68. สุกัญญา แสงมุกข์. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
69. สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และ สมจิต หนูเจริญกุล. 2538. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ 1(3, กันยายน - ธันวาคม) : 11 - 24.
70. สุภาณี ทยาธรรม. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
71. สุมณฑา สิทธิพงศ์สกุล. 2527. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
72. สุพรรณิ ชาชุม. 2543. ความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ด. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
73. แสงจันทร์ ศิลปพัฒน์. 2519. สัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
74. หรรษา สุขกาล. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

75. อมรรัตน์ เสด็จสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
76. อรทัย นนทเกศ. 2542. พฤติกรรมการเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
77. อรพิณ พงศ์กล้า. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
78. อัจฉรา เดชขุน. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาพยาบาล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
79. อัจฉรา มั่นหาญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
80. อัครี จิตต์ภักดี. 2536. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
81. อัมพร พรพงษ์สุริยา. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
82. เสียดศิริ เรืองภักดี. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

83. Daungjai Tuanyang. 2001. Job satisfaction of professional nurses in community Hospitals at Chainat province. Master of science in public health, Faculty of Graduated Studies, Mahidol University.
84. Jaran Pinchan. 2002. Job satisfaction of male nurses in nursing profession. Master of science in clinical psychology, Faculty of Graduated Studies, Mahidol University.
85. Naowarat Riantawan. 1999. A study of the relationship between managerial skills and job satisfaction among nurses of private hospitals in bangkok. Master of science in educational management, Faculty of Graduated Studies, Mahidol University.
86. Nongnuj Sukphan. 2001. Factors affecting job satisfaction among professional nurses of private hospitals in bangkok. Master of science in public health, Faculty of Graduated Studies, Mahidol University.
87. Rana Pongruenphant and Tyson, P. D. 1994. Coping strategies stress and job satisfaction in Thailand's hospital nurses. Burapha university and Brock university.
88. Rungjit Termsirikulchai. 2001. The relationships between staff nurses' job satisfaction with head nurses' leadership behavior and job empowerment at Ramathibodi hospital. Master of science in adult nursing, Faculty of Graduated Studies, Mahidol University.



ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบคัดเลือกงานวิจัย
2. แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย
3. แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัย
4. คู่มือบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย (CODE BOOK)
5. แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย (CODE SHEET)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. แบบคัดเลือกงานวิจัย

ลำดับที่.....

วันที่ประเมิน.....

1. ชื่อผู้วิจัย.....
2. ชื่องานวิจัย.....
3. แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย.....

ให้ทำเครื่องหมาย ในช่อง หน้าข้อความที่ท่านต้องการ

1. เป็นงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่.....

และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล คือ.....

2. ประเภทของงานวิจัย

- เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ

3. กลุ่มตัวอย่าง

- เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับ พยาบาลประจำการ
- หัวหน้าหอผู้ป่วย / หัวหน้าหน่วยงาน
- ผู้ตรวจการพยาบาล
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
- อื่นๆ(ระบุ).....

4. ค่าสถิติที่รายงานในการศึกษา

- ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
- ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
- ค่าสถิติที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถแปลงเป็นค่า r ได้

5. สรุปผลการคัดเลือกงานวิจัยเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง

- ได้รับคัดเลือกเนื่องจากมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1-4 หรือเหตุผลอื่น คือ.....
- ไม่ได้รับคัดเลือกเนื่องจากขาดคุณสมบัติในข้อที่..... หรือเหตุผลอื่น คือ.....

2. แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

ชื่อผู้วิจัย.....รหัสงานวิจัย.....

ชื่องานวิจัย.....

สถาบัน.....

ลักษณะที่ประเมิน	ผลการประเมิน				
	0	1	2	3	4
1.ปัญหาการวิจัยมีความชัดเจน					
2.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาชัดเจนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย					
3.การเขียนสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย					
4.ข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัยมีความสมเหตุสมผล					
5.การเขียนคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย					
6.คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถนำไปวัดได้จริง					
7.การออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย					
8.การกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างชัดเจน					
9.การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร					
10.กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลชัดเจนเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย					
11.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ					
12.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และระดับของข้อมูล					
13.การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมและถูกต้องตามหลักการวิจัย					
14.การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง					
15.การอภิปรายผลการวิจัยครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ปัญหาการวิจัย					
	รวม				

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัย

1. **ปัญหาการวิจัยมีความชัดเจน**
 - 4 หมายถึง ปัญหาการวิจัยสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา มีเหตุผลสนับสนุน ชัดเจน และครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา
 - 3 หมายถึง ปัญหาการวิจัยสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา มีเหตุผลสนับสนุน ชัดเจน
 - 2 หมายถึง ปัญหาการวิจัยสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา เหตุผลสนับสนุน แต่ไม่ชัดเจน
 - 1 หมายถึง ปัญหาการวิจัยสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา แต่ขาดเหตุผลสนับสนุน
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุปัญหาการวิจัย / ปัญหาการวิจัยไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา
2. **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาชัดเจนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย**
 - 4 หมายถึง มีการระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไว้อย่างชัดเจน มีเหตุผลสนับสนุน และสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย โดยนำเสนอเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน
 - 3 หมายถึง มีการระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาไว้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย แต่รูปแบบการเขียนย่อ ไม่ตรงประเด็น
 - 2 หมายถึง มีการระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาโดยมีเหตุผลสนับสนุน
 - 1 หมายถึง ขาดเหตุผลสนับสนุนอย่างเพียงพอในการทำวิจัย
 - 0 หมายถึง ไม่ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย
3. **การเขียนสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย**
 - 4 หมายถึง เขียนในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีหลักฐานอ้างอิงสนับสนุน มีการกำหนดทิศทาง และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
 - 3 หมายถึง เขียนในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีหลักฐานอ้างอิงสนับสนุน และมีการกำหนดทิศทาง
 - 2 หมายถึง เขียนในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย มีการกำหนดทิศทาง แต่ขาดหลักฐานอ้างอิงสนับสนุน
 - 1 หมายถึง เขียนในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 - 0 หมายถึง สมมติฐานไม่สอดคล้องกับงานวิจัย / สมมติฐานการวิจัยไม่ถูกต้อง / ไม่ระบุสมมติฐานการวิจัย
4. **ข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัยมีความสมเหตุสมผล**
 - 4 หมายถึง มีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัยไว้อย่างเหมาะสม มีเหตุผลรองรับ / ไม่ระบุข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัย (โดยไม่กระทบต่อขั้นตอนการทำงานวิจัย)
 - 3 หมายถึง มีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย แต่ขาดเหตุผลสนับสนุน
 - 2 หมายถึง มีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัยไม่เหมาะสมกับงานวิจัย แต่มีเหตุผลสนับสนุน
 - 1 หมายถึง ไม่กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัย (ซึ่งในความเป็นจริงควรมี)
 - 0 หมายถึง ข้อตกลงเบื้องต้นและข้อจำกัดในการวิจัยไม่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย / ไม่ถูกต้อง

5. การเขียนคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
- 4 หมายถึง คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยความสะท้อนให้เห็นแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ครอบคลุมตัวแปรที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 - 3 หมายถึง คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยสะท้อนให้เห็นแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
 - 2 หมายถึง คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยสะท้อนให้เห็นแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา แต่ใช้ข้อความที่เข้าใจยาก/ไม่ชัดเจน
 - 1 หมายถึง คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยไม่แสดงให้เห็นแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษา
 - 0 หมายถึง คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยไม่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถนำไปวัดได้จริง
- 4 หมายถึง เขียนในรูปคำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม บอกถึงวิธีการวัดตัวแปรที่สามารถนำไปวัดได้จริง
 - 3 หมายถึง เขียนในรูปคำนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปธรรม แต่ไม่ชัดเจน และบอกถึงวิธีการวัดตัวแปรที่สามารถนำไปวัดได้จริง
 - 2 หมายถึง เขียนในรูปคำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม แต่ไม่บอกถึงวิธีการวัดตัวแปร
 - 1 หมายถึง เขียนในรูปคำนิยามเชิงปฏิบัติการแต่ไม่ชัดเจน และไม่บอกถึงวิธีการวัดตัวแปร
 - 0 หมายถึง คำนิยามตัวแปรไม่เป็นคำนิยามเชิงปฏิบัติการ / นิยามผิดหลักการวิจัย
7. การออกแบบการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย
- 4 หมายถึง การออกแบบการวิจัยถูกต้อง สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย ทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงภายในและความตรงภายนอก
 - 3 หมายถึง การออกแบบการวิจัยทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงภายใน และความตรงภายนอก
 - 2 หมายถึง การออกแบบการวิจัยทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความตรงภายใน หรือ ความตรงภายนอก
 - 1 หมายถึง การออกแบบการวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบ ตรงประเด็นกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 0 หมายถึง การออกแบบการวิจัยไม่เหมาะสมกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย
8. การกำหนดขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างชัดเจน
- 4 หมายถึง มีการกำหนดคุณสมบัติของประชากร ขนาดกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้อย่างชัดเจน
 - 3 หมายถึง มีการกำหนดคุณสมบัติของประชากร ขนาดกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้แต่ไม่ชัดเจน
 - 2 หมายถึง มีการกำหนดคุณสมบัติของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้ระบุวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง
 - 1 หมายถึง มีการกำหนดคุณสมบัติของประชากร หรือกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่อย่างหนึ่ง
 - 0 หมายถึง ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

9. การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

- 4 หมายถึง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างถูกต้องตามหลักการวิจัย มีการระบุรายละเอียด วิธีการ/ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจน
- 3 หมายถึง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างถูกต้อง มีการระบุรายละเอียด วิธีการ/ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ชัดเจน
- 2 หมายถึง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างถูกต้อง แต่ไม่ระบุรายละเอียด วิธีการ/ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 1 หมายถึง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง และไม่ระบุวิธีการ
- 0 หมายถึง ไม่มีการระบุวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

10. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลชัดเจน เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย

- 4 หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีการอธิบายเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย
- 3 หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีการอธิบายเป็นขั้นตอน แต่เข้าใจยาก
- 2 หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ไม่มีการอธิบายรายละเอียด
- 1 หมายถึง มีการอธิบายกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่มีการอธิบายกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

11. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ

- 4 หมายถึง มีการระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง และความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงด้านอื่นๆ เช่น ความตรงเชิงโครงสร้าง ความตรงตามสภาพ หรือความตรงเชิงพยากรณ์
- 3 หมายถึง มีการระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง และความตรงเชิงเนื้อหา
- 2 หมายถึง มีการระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง แต่ไม่มีการระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรง
- 1 หมายถึง มีการระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แต่ไม่ได้ระบุถึงคุณภาพของเครื่องมือ
- 0 หมายถึง ไม่ได้ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ / เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไม่มีคุณภาพ

12. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และระดับของข้อมูล

- 4 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และระดับของข้อมูล โดยมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ และสามารถนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานได้
- 3 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และระดับของข้อมูล รวมทั้งมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้
- 2 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และระดับของข้อมูล
- 1 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

13. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมและถูกต้องตามหลักการวิจัย
- 4 หมายถึง ประกอบด้วยตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับด้วยรูปแบบที่ถูกต้อง ชัดเจน
 - 3 หมายถึง ประกอบด้วยตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แต่นำเสนอไม่ถูกต้อง / ไม่ชัดเจน
 - 2 หมายถึง ประกอบด้วยตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงอย่างเดียว
 - 1 หมายถึง ประกอบด้วยตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานเพียงอย่างเดียว
 - 0 หมายถึง ไม่มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
14. การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง
- 4 หมายถึง มีการแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง
 - 3 หมายถึง มีการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงอย่างเดียว
 - 2 หมายถึง มีการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล แต่สรุปผลไม่ถูกต้อง
 - 1 หมายถึง มีการเสนอผลจากตารางเพียงอย่างเดียว
 - 0 หมายถึง ไม่มีการแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
15. การอภิปรายผลการวิจัยครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / ปัญหาการวิจัย
- 4 หมายถึง การอภิปรายผลการวิจัยชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / ปัญหาการวิจัย
 - 3 หมายถึง การอภิปรายผลการวิจัยครอบคลุม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / ปัญหาการวิจัย แต่ไม่ชัดเจน
 - 2 หมายถึง การอภิปรายผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / ปัญหาการวิจัย แต่ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหา
 - 1 หมายถึง การอภิปรายผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / ปัญหาการวิจัย แต่ครอบคลุมทุกประเด็นปัญหา
 - 0 หมายถึง การอภิปรายผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ / ปัญหาการวิจัย

3. แบบบันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัย

งานวิจัยลำดับที่.....

วันที่บันทึก.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของงานวิจัย

1. ชื่อผู้วิจัย.....

2. ชื่องานวิจัย

(ภาษาไทย).....

.....

(ภาษาอังกฤษ).....

.....

3.

....

....

25. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

25.1 สถิติพื้นฐาน

การแจกแจง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน สฐานนิยม

พิสัย ค่าความแปรปรวน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์

อื่นๆ(ระบุ).....

25.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน(ระบุ).....

.....

ส่วนที่ 2 เนื้อหางานวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

มี ไม่มี

2. ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ที่ผู้วิจัยใช้เป็นหลัก

มี คือ.....

2.2

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

กรณีรายงานค่าสถิติ r

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	n	ค่า r

กรณีรายงานค่าสถิติ t

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ค่า t	n1	n2	r

กรณีรายงานค่าสถิติ F

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	F	SSB	SSW	SST	n	r

กรณีรายงานค่าสถิติ χ^2

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	ค่า χ^2	n	r

ข้อคิดเห็นอื่นๆของผู้วิจัย

.....

.....

.....

4. คู่มือบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย (CODE BOOK)

ชื่อตัวแปร	รหัสตัวแปร	ค่าของตัวแปร
1. รหัสงานวิจัย	ID	00 - 99
2. ประเภทงานวิจัย	TYPE	1. วิทยานิพนธ์ ป.โท 2. ภาคนิพนธ์ 3. การค้นคว้าอิสระ 4. รายงานการวิจัย
3.....		
.....		
.....		
.....		
33. ทฤษฎีที่ใช้ศึกษา ตัวแปรความพึงพอใจ	THEORY	1. Herzberg 2. Slavit และคณะ 3. Stamp & Piednomte 4. Muson & Heda 5. McCloskey & Mueller 6. Smith, Hulin & Kendall 7. McClelland 8. Locke 9. Hackman & Oldham 10. Vroom 11. Minesota 12. อื่นๆ 13. หลายแนวคิดรวมกัน 14. ไม่ระบุแนวคิด

5. แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย (CODE SHEET)

ชื่อผู้วิจัย.....

ชื่องานวิจัย.....

ตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัย	รหัสตัวแปร	ค่าของตัวแปร
1. รหัสงานวิจัย	ID	
2. ประเภทงานวิจัย	TYPE	
3.		
4.		
33. ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาตัวแปรความพึงพอใจ	THEORY	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปรผลการวิจัย	รหัสตัวแปร	ค่าของตัวแปร	
1. รหัสงานวิจัย	ID		
2. สหสัมพันธ์คู่ที่	NO		
3. ชื่อตัวแปรหลักที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน			
4.ประเภทกลุ่มตัวอย่าง	SAMTYPE		
5.แหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง	PROV		
6.สังกัดกลุ่มตัวอย่าง	OFFICE		
7.ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	SAMSZ		
8.ผลการทดสอบนัยสำคัญ	SIGLEV		
9. ค่าความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 1	RELILEV1		
10. ค่าความเที่ยงของเครื่องมือชุดที่ 2	RELILEV2		
11.สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์	STAT		
4.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	r	1.....6.....11..... 2.....7.....12..... 3.....8.....13..... 4.....9.....14..... 5.....10.....15.....	
5.t-test	แปลงเป็น r		
t =	n1=	n2=	
6.F-test	แปลงเป็น r		
F(dfB)=	F(dfW)=	SSB=	SSW=
7. χ^2 =	แปลงเป็น r		
5.อื่นๆ			

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สูตรที่ใช้ในการแปลงค่าสถิติทดสอบ t , F และ χ^2 เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

1.1 ประมาณจากค่าสถิติ t ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

คำนวณหาค่าขนาดอิทธิพล (d) ก่อน โดยใช้สูตร ดังนี้

กรณีกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน
$$d = \sqrt{\frac{1}{ne} + \frac{1}{nc}}$$

เมื่อ ne คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

nc คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

หลังจากนั้นแปลงค่าขนาดอิทธิพล (d) เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้สูตร

$$r = d \sqrt{\frac{n}{(nd^2 + 4n - 8)}}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

d คือ ค่าขนาดอิทธิพล

1.2 ประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่าสถิติ t ในการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$$r = \frac{t}{\sqrt{t^2 + n - 2}}$$

เมื่อ t คือ ค่าสถิติ t จากการทดสอบนัยสำคัญ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่าสถิติ F

$$r^2 = \frac{SS_B}{SS_T} = \frac{SS_B}{SS_W + SS_B} = \sqrt{\frac{F(df_B)}{F[(df_W) + (df_B)]}}$$

เมื่อ SS_B คือ ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม

SS_W คือ ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม

df_B คือ ชั้นความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

df_W คือ ชั้นความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

1.4 ประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากค่าสถิติ χ^2

$$r = \frac{\chi^2}{\chi^2 + n}$$

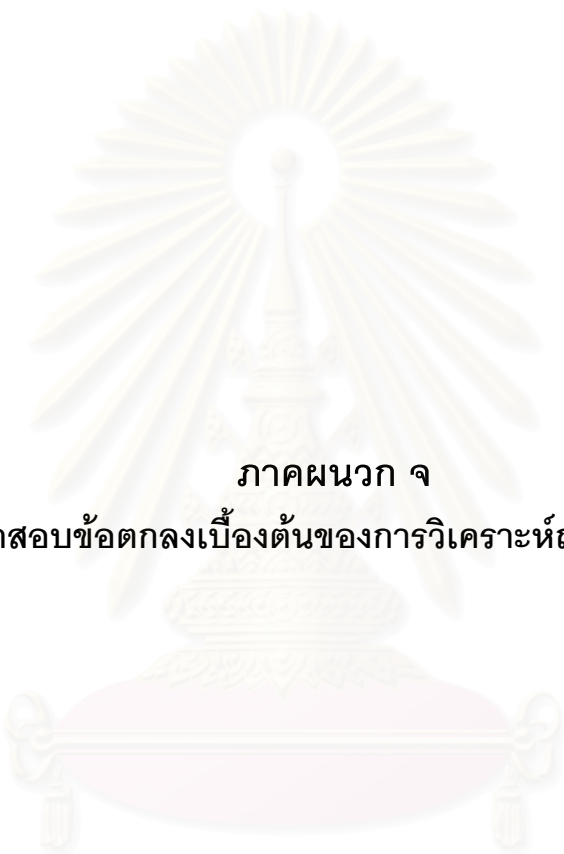
เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. คำนวณค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร

$$\bar{r} = \frac{\sum N_i r_i}{\sum N_i}$$

เมื่อ N_i คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยเรื่องที่ i

r_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงานวิจัยเรื่องที่ i



ภาคผนวก จ
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรทำนาย และตัวแปรเกณฑ์จะต้องมีค่าในมาตรวัดช่วง มาตรา หรืออัตราส่วนมาตรา ซึ่งมีค่าต่อเนื่อง แต่ถ้าหากตัวแปรพยากรณ์มีค่าในมาตรวัดนามมาตรา ต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) โดยการให้ค่าตัวเลขซึ่งเป็นค่าแทนระดับของตัวแปร ในงานวิจัยนี้คือตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่เป็นตัวแปรจำแนกประเภททั้งหมด
2. ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ควรต้องมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงเพราะจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีค่าสูง
3. ตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว ต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

การทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ตามวิธีการของ Hair และคณะ (1998)

1. พิจารณาจากค่าดัชนีเงื่อนไข (Condition index) ต้องมีค่าไม่เกิน 30
2. ถ้าตัวแปรใดมีค่าดัชนีเงื่อนไขมากกว่า 30 ให้พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัดส่วนของความแปรปรวน (Variance proportions) ร่วมด้วย ต้องมีค่าไม่เกิน .90
3. พิจารณา ค่าVIF (Variance inflation) ต้องมีค่าไม่เกิน 10 และTolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10

ผลการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ กลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ

1. พิจารณาค่า Condition index พบว่าตัวแปรที่มีค่า condition index มากกว่า 30 ได้แก่ ตัวแปร ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (RELI) แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย (DSOURCE) แหล่งทุนวิจัย (DFUND) ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) และจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก (PAGE) ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางแสดงค่าดัชนีเงื่อนไข (Condition index) ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ

Model	Dimension	Condition index
1	DSTYP1	1.000
	DSTYP2	1.798
	DOFFI	2.012
	DTHRY	2.523
	DIV1	2.693
	DIV2	5.810
2	DSTYP1	1.000
	DSTYP2	3.304
	DOFFI	3.595
	DTHRY	3.657
	DIV1	3.791
	DIV2	4.310
	DRTYP1	4.662
	DRTYP2	5.187
	DRTYP3	5.663
	NUMIV	6.319
	NUMDV	7.289
	SAMSZ	8.429
	DSAMPG	9.116
	DHYPO	9.776
	DSIG	12.366
	NUMINST	13.286
	DVALID	14.545
	DRELI	15.510
	DTIME	17.150
	RQUA	22.693
DSTAT	26.561	
RELI	46.357	

Model	Dimension	Condition index
3	DSTYP1	1.000
	DSTYP2	3.705
	DOFFI	3.866
	DTHRY	4.060
	DIV1	4.254
	DIV2	4.383
	DRTYP1	5.243
	DRTYP2	5.490
	DRTYP3	5.889
	NUMIV	6.547
	NUMDV	7.216
	SAMSZ	8.320
	DSAMPG	9.140
	DHYPO	10.144
	DSIG	10.636
	NUMINST	12.846
	DVALID	14.690
	DRELI	16.217
	DTIME	17.044
	RQUA	18.526
DSTAT	20.765	
RELI	23.667	
DTYPE	26.656	
DSOURCE	30.042	
DFUND	44.321	
YEAR	55.410	
PAGE	81.314	

2. เมื่อพิจารณาค่า Variances proportion ของตัวแปรที่มีค่า condition index มากกว่า 30 ได้แก่ ตัวแปร ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (RELI) แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย (DSOURCE) แหล่งทุนวิจัย (DFUND) ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) และจำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก (PAGE) พบว่ามีค่าไม่เกิน .90

3. พิจารณา ค่าVIF (Variance inflation) ของทุกตัวแปร พบว่ามีค่าไม่เกิน 10 และTolerance มีค่ามากกว่า .10 ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางแสดงค่า Tolerance และ VIF ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	DSTYP1	.771	1.297
	DSTYP2	.945	1.058
	DOFFI	.906	1.103
	DTHRY	.955	1.047
	DIV1	.544	1.839
	DIV2	.615	1.627
2			
	DSTYP1	.371	2.693
	DSTYP2	.720	1.390
	DOFFI	.605	1.652
	DTHRY	.689	1.452
	DIV1	.427	2.340
	DIV2	.482	2.074
	DRTYP1	.440	2.275
	DRTYP2	.370	2.700
	DRTYP3	.798	1.253
	NUMIV	.293	3.412
	NUMDV	.332	3.010
	SAMSZ	.570	1.753
	DSAMPG	.655	1.526
	DHYPO	.646	1.547
	DSIG	.565	1.769
	NUMINST	.536	1.867
	DVALID	.330	3.032
	DRELI	.552	1.811
	DTIME	.622	1.607
	RQUA	.734	1.363
	DSTAT	.515	1.942
	RELI	.680	1.471

ตารางแสดงค่า Tolerance และ VIF ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ (ต่อ)

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
3			
	DSTYP1	.320	3.124
	DSTYP2	.680	1.471
	DOFFI	.533	1.877
	DTHRY	.616	1.623
	DIV1	.394	2.537
	DIV2	.464	2.156
	DRTYP1	.408	2.450
	DRTYP2	.331	3.017
	DRTYP3	.742	1.348
	NUMIV	.237	4.220
	NUMDV	.230	4.346
	SAMSZ	.465	2.150
	DSAMPG	.513	1.948
	DHYPO	.570	1.755
	DSIG	.497	2.014
	NUMINST	.466	2.148
	DVALID	.281	3.561
	DRELI	.370	2.704
	DTIME	.504	1.985
	RQUA	.551	1.813
	DSTAT	.502	1.994
	RELI	.651	1.535
	DTYPE	.246	4.063
	DSOURCE	.392	2.551
	DFUND	.489	2.047
	YEAR	.460	2.173
	PAGE	.360	2.780

4. สรุปผลการทดสอบในกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุ ไม่พบมีปัญหภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ผลการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ กลุ่มบัจจัยเชิงผล

1. พิจารณาค่า Condition index พบว่าตัวแปรที่มีค่า condition index มากกว่า 30 ได้แก่ ตัวแปร การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (DSIG) และ ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) ดังรายละเอียดในตาราง

ตารางแสดงค่าดัชนีเงื่อนไข (Condition index) ของกลุ่มบัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผล

Model	Dimension	Condition index
1	DDVI	1.000
	DDV2	1.833
	DDV3	1.925
	DDV5	2.257
	DTHRY	3.741
	DOFFI	5.607
	DSTYP1	7.810
2	DDVI	1.000
	DDV2	2.036
	DDV3	2.538
	DDV5	2.653
	DTHRY	2.806
	DOFFI	3.272
	DSTYP1	3.813
	DRTYP1	5.153
	DRTYP2	6.205
	DSAMPG	8.043
	RQUA	9.910
	RELI	14.241
	DSIG	40.211

ตารางแสดงค่าดัชนีเงื่อนไข (Condition index) ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผล (ต่อ)

Model	Dimension	Condition index
3	DDV1	1.000
	DDV2	2.169
	DDV3	2.704
	DDV5	2.826
	DTHRY	2.989
	DOFFI	3.485
	DSTYP1	4.055
	DRTYP1	5.456
	DRTYP2	6.599
	DSAMPG	8.504
	RQUA	10.553
	RELI	13.775
	DSIG	42.650
	YEAR	54.928

- เมื่อพิจารณาค่า Variances proportion ของตัวแปรที่มีค่า condition index มากกว่า 30 ได้แก่ ตัวแปร การกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (DSIG) และ ปีที่พิมพ์เผยแพร่ (YEAR) พบว่ามีค่าไม่เกิน .90
- พิจารณา ค่าVIF (Variance inflation) ของทุกตัวแปร พบว่ามีค่าไม่เกิน 10 และTolerance มีค่ามากกว่า .10 ดังรายละเอียดในตาราง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงค่า Tolerance และ VIF ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผล

Model	Colinearity statistics		
		Tolerance	VIF
1	DDVI	.826	1.211
	DDV2	.822	1.217
	DDV3	.531	1.884
	DDV5	.896	1.116
	DTHRY	.853	1.173
	DOFFI	.824	1.214
	DSTYP1	.576	1.736
2	DDVI	.672	1.489
	DDV2	.716	1.396
	DDV3	.388	2.578
	DDV5	.859	1.164
	DTHRY	.256	3.910
	DOFFI	.338	2.962
	DSTYP1	.370	2.706
	DRTYP1	.310	3.224
	DRTYP2	.335	2.982
	DSAMPG	.562	1.779
	RQUA	.270	3.706
	RELI	.316	3.166
	DSIG	.554	1.806

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงค่า Tolerance และ VIF ของกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผล (ต่อ)

Model		Colinearity statistics	
		Tolerance	VIF
3	DDVI	.636	1.572
	DDV2	.705	1.419
	DDV3	.384	2.602
	DDV5	.855	1.169
	DTHRY	.251	3.990
	DOFFI	.294	3.397
	DSTYP1	.355	2.816
	DRTYP1	.295	3.385
	DRTYP2	.331	3.018
	DSAMPG	.434	2.302
	RQUA	.263	3.805
	RELI	.225	4.450
	DSIG	.510	1.963
	YEAR	.334	2.996

4. สรุปผลการทดสอบในกลุ่มปัจจัยเชิงผล ไม่พบมีปัญหากภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น เกิดเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2534 และเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ 3 ประจำ หอผู้ป่วยไอ.ซี.ยู. ศัลยกรรม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เมื่อปี พ.ศ. 2541 ได้เข้าอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาวิชาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ที่วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย เป็นระยะเวลา 4 เดือน และในปี พ.ศ. 2544 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล (ภาคนอกเวลาราชการ) คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ 6 และเป็นอาจารย์นิเทศนักศึกษา พยาบาล ประจำหอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู.ศัลยกรรม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่อยู่ปัจจุบัน 292 หมู่ 4 ตำบลแพรงษาใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย