

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ศึกษาความสัมพันธ์ และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบคำถามการวิจัยในการศึกษานี้ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต (แสดงไว้ในตารางที่ 3)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 4 – 8)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 9 – 20)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 21 – 23)

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนด สัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

Skill variety	=	ความหลากหลายของงาน
Task significance	=	ความสำคัญของงาน
Task identity	=	ความมีเอกลักษณ์ของงาน

Feedback	=	ผลป้อนกลับของงาน
Caring	=	ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร
Law and code	=	ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ
Rules	=	ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ
Instrumental	=	ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร
Independence	=	ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
SD	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² change	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อ เพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
B	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป คะแนนดิบ
Beta	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูป มาตรฐาน
F	=	ค่าสถิติเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของ ค่าสัมประสิทธิ์
P	=	ระดับความมีนัยสำคัญ
S.E. _B	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ B
Z'	=	ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอ ผู้ป่วยวิกฤตที่ได้จากการพยากรณ์ต่างๆในรูป คะแนนมาตรฐาน
y'	=	ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอ ผู้ป่วยวิกฤตที่ได้จากการพยากรณ์ต่างๆในรูป คะแนนดิบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ

วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N= 308)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	2	0.6
	หญิง	306	99.4
2	อายุ (ปี)		
	20 – 25	16	5.3
	26 – 30	75	24.4
	31 – 35	125	40.5
	36 - 40	38	12.4
	41 – 45	26	8.3
	มากกว่า 46	28	9.0
3	สถานภาพ		
	โสด	199	64.5
	คู่	97	31.5
	หม้าย	10	3.2
	หย่าร้าง	2	0.8
4	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	256	81.8
	ปริญญาตรีโท	56	18.2
5	ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
	1 – 5	43	14.0
	6 – 10	118	38.3
	11 – 15	83	26.9
	16 - 20	8	2.6
	21 – 25	14	4.6
	มากกว่า 26	42	13.7

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N= 308)	ร้อยละ
6	แผนกที่ปฏิบัติงาน		
	อายุรกรรม	140	45.5
	ศัลยกรรม	107	34.7
	กุมารเวชกรรม	55	17.9
	อื่นๆ	2	1.9
7	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย		
	1 - 5	54	17.5
	6 - 10	134	43.7
	11 - 15	81	26.3
	16 - 20	5	1.5
	21 - 25	10	3.2
	มากกว่า26	24	7.8

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 11- 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน และ โดยรวม

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	4.54	0.40	สูง
ความรักในงาน	4.29	0.55	สูง
การเป็นที่ยอมรับ	4.27	0.46	สูง
ความสำเร็จในงาน	4.22	0.49	สูง
รวม	4.34	0.41	สูง

จากตารางที่ 4 ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การติดต่อสัมพันธ์คะแนนเฉลี่ยมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ ความรักในงานและการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.55$ และ $\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.4$ ตามลำดับ) ส่วนความสำเร็จในงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อ และ โดยรวม

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	SD	ระดับ
ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	4.79	0.44	สูง
พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรขณะทำงาน	4.61	0.51	สูง
รับประทานอาหารร่วมกันระหว่างพัก	4.60	0.65	สูง
มีความรักใคร่ ผูกพันระหว่างบุคลากรในหอผู้ป่วย	4.48	0.63	สูง
บุคลากรในหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.24	0.68	สูง
รวม	4.54	0.40	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79, SD = 0.44$) รองลงมา คือ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรขณะทำงาน ($\bar{X} = 4.60, SD = 0.65$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.68$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อ และ โดยรวม

ด้านความรักในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.48	0.53	สูง
ภูมิใจในงานที่ได้ทำและรับผิดชอบ	4.36	0.66	สูง
รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน	4.30	0.60	สูง
สนุกในการทำงาน	4.18	0.66	สูง
เพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.10	0.86	สูง
รวม	4.29	0.55	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ ภูมิใจในงานที่ได้ทำและรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.73$) และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และโดยรวม

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	SD	ระดับ
ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	4.41	0.54	สูง
แพทย์ให้การยอมรับในความสามารถ	4.34	0.54	สูง
บุคลากรในหน่วยงานอื่นให้การยอมรับในความสามารถ	4.29	0.53	สูง
ได้รับคำชมเชยจากผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย	4.22	0.49	สูง
เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้คำชมเชย	4.10	0.52	สูง
รวม	4.27	0.46	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ แพทย์ให้การยอมรับในความสามารถ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.54$) ส่วนชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้คำชมเชย ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และโดยรวม

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	4.28	0.72	สูง
รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	4.22	0.61	สูง
มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.78	สูง
งานที่ทำให้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ	4.18	0.66	สูง
รวม	4.22	0.49	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.61$) และมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.78$) ส่วนชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ทำให้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.66$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านหลักจริยธรรมอิสระส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 9- 20)

3.1 ลักษณะงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความหลากหลายของงาน	4.71	0.39	สูง
ความสำคัญของงาน	4.71	0.50	สูง
ความมีเอกลักษณะของงาน	4.62	0.43	สูง
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.24	0.47	สูง
ผลป้อนกลับของงาน	4.06	0.65	สูง
รวม	4.45	0.37	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.39$ และ $\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.43$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และ โดยรวม

ด้านความหลากหลายของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ทำทนายความสามารถ	5	1	สูง
ต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้าน	4.80	0.47	สูง
ต้องพัฒนาทักษะการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.74	0.42	สูง
ต้องใช้องค์ความรู้ทางการแพทย์และศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง	4.73	0.47	สูง
ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	4.54	0.75	สูง
รวม	4.71	0.50	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยทำทนายความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, $SD = 1$) รองลงมาคือ ต้องใช้ความรู้ทักษะและความชำนาญหลายด้าน ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.47$) และต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และโดยรวม

ด้านความสำคัญของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มีผลต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการในระยะวิกฤต	4.87	0.36	สูง
มีการกำหนดขั้นตอน มาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากหอผู้ป่วยอื่น	4.87	0.37	สูง
มีการปรึกษาระหว่างทีมสุขภาพเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความเจ็บป่วยของผู้ป่วยอย่างรวดเร็วเป็น	4.74	0.76	สูง
งานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง	4.36	0.81	สูง
รวม	4.71	0.39	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าลักษณะงาน ด้านความสำคัญของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีผลต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการในระยะวิกฤต และมีการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากหอผู้ป่วยอื่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.36$ และ $\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.37$) รองลงมา คือ มีการปรึกษาระหว่างทีมสุขภาพเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความเจ็บป่วยของผู้ป่วยอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.76$) ส่วนชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และ โดยรวม

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการประเมินปัญหาและให้การพยาบาลแก้ปัญหาและประเมินผลผู้ป่วยในระยะวิกฤตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง	4.75	0.43	สูง
เป็นงานที่ให้การพยาบาลเฉพาะทางซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน	4.74	0.46	สูง
เป็นงานที่ต้องครอบคลุมการดูแลผู้ป่วยทั้งด้านกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณในภาวะวิกฤต	4.62	0.63	สูง
เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้และประสบการณ์หลายด้าน จำเป็นต้องได้รับการอบรมเฉพาะทาง	4.36	0.62	สูง
รวม	4.62	0.43	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการประเมินปัญหาและให้การพยาบาลแก้ปัญหาและประเมินผลผู้ป่วยในระยะวิกฤตอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.43$) รองลงมา คือ เป็นงานที่ให้การพยาบาลเฉพาะทางซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.46$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้และประสบการณ์หลายด้านจำเป็นต้องได้รับการอบรมเฉพาะทาง ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อ และโดยรวม

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
สามารถกำหนดตารางการทำงานของตัวเอง	4.19	0.79	สูง
ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.14	0.76	สูง
มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	1.03	สูง
สามารถตัดสินใจการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม	4.00	0.71	สูง
มีอิสระในการกำหนดขั้นตอนนี้ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.88	0.85	สูง
รวม	4.06	0.65	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยสามารถกำหนดตารางการทำงานของตัวเอง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอิสระในการกำหนดขั้นตอนนี้ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงานของ
พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายชื่อ และโดยรวม

ด้านผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและ ครอบครัวผู้ป่วย	4.46	0.57	สูง
มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.63	สูง
ได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องทำให้มี การพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	4.19	0.72	สูง
ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.68	สูง
ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์ อักษร	4.07	0.75	สูง
รวม	4.06	0.64	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ของพยาบาล
หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดย
มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและครอบครัวผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานจากเพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.63$) ส่วนได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์
อักษร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.74$)

3.2 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
หลักจริยธรรมส่วนบุคคล	4.77	0.37	สูง
ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	4.52	0.47	สูง
การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	4.47	0.47	สูง
กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.38	0.50	สูง
กฎระเบียบข้อบังคับ	4.20	0.55	สูง
รวม	4.48	0.37	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.37$) รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.47$) ส่วนด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และ โดยรวม

ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติการพยาบาลตามหลักจริยธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติที่			
สังคมยอมรับ	4.85	0.38	สูง
ตัดสินใจปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักจริยธรรม	4.85	0.40	สูง
ปฏิบัติการพยาบาลโดยไม่ขัดต่อหลักศาสนาและความเชื่อของ			
ผู้ป่วย ครอบครัว และญาติ	4.72	0.49	สูง
ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย	4.67	0.48	สูง
รวม	4.77	0.37	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.77, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยปฏิบัติการพยาบาลตามหลักจริยธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติที่สังคมยอมรับ และตัดสินใจปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85, SD = 0.38$ และ $\bar{X} = 4.85, SD = 0.40$ ตามลำดับ) รองลงมา คือ ปฏิบัติการพยาบาลโดยไม่ขัดต่อหลักศาสนาและความเชื่อของผู้ป่วย ครอบครัว และญาติ ($\bar{X} = 4.72, SD = 0.49$) และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.67, SD = 0.48$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านเอื้ออาทรต่อบุคลากร ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และ โดยรวม

ด้านเอื้ออาทรต่อบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ	4.60	0.49	สูง
คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและหน่วยงานเป็นหลัก	4.53	0.54	สูง
ให้ความสำคัญแก่กันและกันในการปฏิบัติงาน	4.48	0.53	สูง
ให้คำปรึกษา แนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.47	0.53	สูง
รวม	4.52	0.47	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านเอื้ออาทรต่อบุคลากร ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.52, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60, SD = 0.49$) รองลงมา คือ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและหน่วยงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.53, SD = 0.54$) และชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47, SD = 0.53$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กรของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และ โดยรวม

ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักการประหยัดและใช้ทรัพยากรของหอผู้ป่วยวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.53	สูง
ร่วมมือปฏิบัติงานโดยมุ่งรักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ของหอผู้ป่วยวิกฤต	4.48	0.51	สูง
ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.43	0.50	สูง
รวม	4.47	0.47	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.47, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยชื่อปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักการประหยัดและใช้ทรัพยากรของหอผู้ป่วยวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49, SD = 0.53$) รองลงมา คือร่วมมือปฏิบัติงานโดยมุ่งรักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ของหอผู้ป่วยวิกฤต ($\bar{X} = 4.48, SD = 0.51$) และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.43, SD = 0.50$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ และโดยรวม

ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
มีนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาด้านกฎหมาย และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.55	0.55	สูง
มีการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมวิชาการ การอบรม เพื่อส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐาน / สิทธิผู้ป่วย / จริยธรรมวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	4.48	0.55	สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมวิชาชีพ	4.28	0.53	สูง
มีกระบวนการป้องกันความเสี่ยงด้านกฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.22	0.60	สูง
รวม	4.38	0.50	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาด้านกฎหมายและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ มีการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมวิชาการ การอบรม เพื่อส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐาน / สิทธิผู้ป่วย / จริยธรรมวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.55$) ส่วนชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีกระบวนการป้องกันความเสี่ยงด้านกฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.60$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้าน
กฎระเบียบข้อบังคับของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนก
ตามรายชื่อ และ โดยรวม

ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	\bar{X}	SD	ระดับ
กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดโดยองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่ สามารถปฏิบัติได้	4.29	0.62	สูง
ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพอย่างเคร่งครัด	4.16	0.56	สูง
ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน มากกว่าสัมพันธภาพส่วนตัว	4.16	0.66	สูง
รวม	4.20	0.55	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของ
พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
โดยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดโดยองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้ มีคะแนนเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.56$) และให้ความสำคัญต่อการ
ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานมากกว่าสัมพันธภาพส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.66$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระส่วนบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 21 – 23)

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต (n = 308)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	0.457	0.00	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	0.461	0.00	ปานกลาง
ผลป้อนกลับของงาน	0.457	0.00	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.338	0.00	ปานกลาง
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.257	0.00	ต่ำ
ความสำคัญของงาน	0.148	0.00	ต่ำ
บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	0.635	0.00	ปานกลาง
กฎระเบียบข้อบังคับ	0.550	0.00	ปานกลาง
หลักจริยธรรมส่วนบุคคล	0.547	0.00	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	0.541	0.00	ปานกลาง
กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.416	0.00	ปานกลาง
การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	0.416	0.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.457$ และ 0.635 ตามลำดับ) โดยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน

ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.461, 0.457$ และ 0.338 ตามลำดับ) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ($r = 0.257$ และ 0.148 ตามลำดับ) สำหรับบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โดยด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตสูงสุด ($r = 0.550$) รองลงมาคือ ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ($r = 0.547, 0.541, 0.416$ และ 0.416)

ตารางที่ 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เข้าสู่สมการถดถอยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)

ตัวแปร	R	R^2	R^2 change	F	p-value
Rules	0.550	0.303	0.301	132.996	0.00
Rules+ Caring	0.682	0.465	0.462	132.570	0.00
Rules+ Caring+ Independence	0.722	0.521	0.516	110.196	0.00
Rules+ Caring+ Independence+ Feedback	0.749	0.562	0.556	97.035	0.00
Rules + Caring + Independence + Feedback+ Instrumental	0.758	0.574	0.567	81.516	0.00
Rules+ Caring +Independence+ Feedback+ Instrumental+	0.769	0.592	0.583	72.647	0.00
Rules+ Caring+ Independence+ Feedback +Instrumental	0.794	0.630	0.622	73.041	0.00
Rules+ Caring+ Independence+ Feedback +Instrumental+ Task significance	0.794	0.630	0.622	73.041	0.00
Rules+ Independence+ Feedback +Instrumental+ Task significance+ Task identity	0.792	0.628	0.620	84.570	0.00
Rules+ Independence+ Feedback +Instrumental+ Task significance +Task identity	0.791	0.626	0.620	101.08	0.00
Rules+ Independence +Feedback +Task significance+ Task identity	0.802	0.643	0.636	90.407	0.00
Rules+ Independence +Feedback +Task significance +Task identity +Skill variety	0.807	0.652	0.643	80.144	0.00
Rules+ Independence +Feedback +Task significance + Task identity +Skill variety +Instrumental					

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการถดถอยมี 7 ตัวแปร คือ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร

ขั้นที่ 1 กฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ร้อยละ 30.3

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากรเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.465 คือ สามารถเพิ่มอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 46.2 (R^2 change = 0.462) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับและความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 46.5

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ หลักจริยธรรมส่วนบุคคลเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.521 คือ สามารถเพิ่มอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 51.6 (R^2 change = 0.516) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร และหลักจริยธรรมส่วนบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 52.1

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ผลป้อนกลับของงานเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.562 คือ สามารถเพิ่มอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.6 (R^2 change = 0.556) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคล และผลป้อนกลับของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.2

ขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กรเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.574 คือ สามารถเพิ่มอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.7 (R^2 change = 0.567) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน และการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 57.4

ขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความสำคัญของงานเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.592 คือ สามารถเพิ่มอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 58.3 (R^2 change = 0.583) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ความเชื่ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59.2

ขั้นที่ 7 เมื่อตัวพยากรณ์ ความมีเอกลักษณ์ของงานเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.630 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 66.2 (R^2 change = 0.662) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ความเชื่ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานเข้าไป สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.0

ขั้นที่ 8 ตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานมีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.628 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.8

ขั้นที่ 9 ตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงานมีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.626 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.6

ขั้นที่ 10 ตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความหลากหลายของงาน มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.643 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 64.3

ขั้นที่ 11 ตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.652 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 65.2

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression) ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E _B	Beta	t	p-value
หลักจริยธรรมส่วนบุคคล	0.504	0.048	0.465	10.511	0.00
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	0.383	0.065	0.409	5.876	0.00
กฎระเบียบข้อบังคับ	0.242	0.031	0.333	7.725	0.00
ผลป้อนกลับของงาน	0.201	0.039	0.235	5.104	0.00
ความหลากหลายของงาน	0.188	0.041	0.232	4.537	0.00
การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	-0.110	0.041	-0.128	-2.696	0.07
ความสำคัญของงาน	-0.591	0.068	-0.576	-8.672	0.00
Constant	0.684				

$$R = 0.807 \quad R^2 = 0.652 \quad F = 80.144$$

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าสูงสุดคือ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Beta = 0.465) รองลงมาคือ ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Beta = 0.409) กฎระเบียบข้อบังคับ (Beta = 0.333) ผลป้อนกลับของงาน (Beta = 0.235) ความหลากหลายของงาน (Beta = 0.232) และการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร (Beta = -0.128) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าต่ำสุดคือความสำคัญของงาน (Beta = -0.576) ซึ่งสามารถสร้างสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

$$y' = 0.684 + 0.504^* \text{หลักจริยธรรมส่วนบุคคล} + 0.383^* \text{ความมีเอกสิทธิ์ของงาน} + 0.242^* \text{กฎระเบียบข้อบังคับ} + 0.201^* \text{ผลป้อนกลับของงาน} + 0.188^* \text{ความหลากหลายของงาน} - 0.110^* \text{การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร} - 0.591^* \text{ความสำคัญของงาน}$$

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ในรูป
คะแนนมาตรฐานมีดังนี้

$$Z_{\text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต}} = 0.465 * Z_{\text{หลักจริยธรรมส่วนบุคคล}} + 0.409 * Z_{\text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน}} + 0.333 * Z_{\text{กฎระเบียบข้อบังคับ}} + 0.235 * Z_{\text{ผลป้อนกลับของงาน}} + 0.232 * Z_{\text{ความหลากหลายของงาน}} - 0.128 * Z_{\text{การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร}} - 0.576 * Z_{\text{ความสำคัญของงาน}}$$

กล่าวคือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครสามารถพยากรณ์ได้จากหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Beta = 0.465) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Beta = 0.409) กฎระเบียบข้อบังคับ (Beta = 0.333) ผลป้อนกลับของงาน (Beta = 0.235) ความหลากหลายของงาน (Beta = 0.232) การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร (Beta = -0.128) และความสำคัญของงาน (Beta = -0.576)