

บทที่ 4



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไขว่หวังใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 367 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมที่น่าไขว่หวังใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไขว่หวังใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่างๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	แทน	ความเบ้
Kurtosis	แทน	ความโด่ง
t	แทน	ค่าสถิติที่ (t) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ

1. การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 – 25 ปี	48	13.1
26 – 30 ปี	65	17.7
31 – 35 ปี	129	35.1
36 – 40 ปี	94	25.6
41ปีขึ้นไป	31	8.4
สถานภาพสมรส		
โสด	160	43.6
คู่	197	53.7
หม้าย หย่า แยก	10	2.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	353	96.2
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.8
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	85	23.2
6 – 10 ปี	84	22.9
11 – 15 ปี	124	33.8
16 –20 ปี	54	14.7
20 ปีขึ้นไป	20	5.4
ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	229	62.4
6 – 10 ปี	82	22.3
11 – 15 ปี	40	10.9
16 –20 ปี	14	3.8
20 ปีขึ้นไป	2	.5

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี, 26 – 30 ปี, 21 – 25 ปี และ อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6, 17.7, 13.1 และ 8.4 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 43.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 96.2 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ระหว่าง 11 – 15 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี, ระหว่าง 6 – 10 ปี, 16 – 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.2, 22.9, 14.7 และ 5.4 ตามลำดับ ในส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือ ระหว่าง 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.3, 10.9, 3.8 และ 0.5 ตามลำดับ



2. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของคุณภาพชีวิต
การทำงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร จำแนกรายด้านและโดยรวม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	ระดับ
ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.59	.57	-.342	.192	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.76	.56	-.324	.669	สูง
ความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	3.66	.71	-.292	-.268	ปานกลาง
โดยรวม	3.65	.56	-.321	.088	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .56 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .57 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .56 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ

มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ค่อนข้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .71 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งต่ำ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่อนข้างต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างกระจาย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
2.	โรงพยาบาลนี้ดีเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานด้วย	3.48	.82	ปานกลาง
4.	ค่านิยมของโรงพยาบาลสอดคล้องกับค่านิยมของท่าน	3.54	.67	ปานกลาง
5.	ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นพยาบาลโรงพยาบาลแห่งนี้	3.87	.75	สูง
7.	โรงพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	3.63	.79	ปานกลาง
9.	คิดไม่ผิดที่เลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.59	.71	ปานกลาง
11.	เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาล	3.46	.77	ปานกลาง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				
1.	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ	3.74	.68	สูง
3.	เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมาย	3.71	.71	สูง
12.	ตระหนักถึงความก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ	3.86	.66	สูง
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร				
6.	ไม่คิดที่จะย้ายจากโรงพยาบาลนี้ถ้ามีงานอื่นมาให้เลือก	3.65	.99	ปานกลาง
8.	หากมีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ขอย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาล	3.60	1.06	ปานกลาง
10.	คาดหวังว่าจะได้รับอะไรที่มากกว่านี้ในการอยู่ในโรงพยาบาล	3.22	.96	ปานกลาง
13.	โรงพยาบาลนี้ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วย	3.66	.74	ปานกลาง
14.	การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้เป็น การตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด	4.17	.82	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นพยาบาลโรงพยาบาลแห่งนี้ อยู่ในระดับสูง โดย ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นพยาบาลโรงพยาบาลแห่งนี้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ โรงพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และคิดไม่ผิดที่เลือกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.63$ และ $\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อ เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีข้อ ตระหนักถึงความก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกประเภทที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อ การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ โรงพยาบาลนี้ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วยและไม่คิดที่จะย้ายจากโรงพยาบาลนี้ถ้ามีงานอื่นมาให้เลือก ($\bar{X} = 3.66$ และ $\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ ส่วนข้อ คาดหวังว่าจะได้รับอะไรที่มากกว่านี้ในการอยู่ในโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
จำแนกรายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	ระดับ
ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม	3.53	.61	-.238	.035	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน	3.42	.45	-.322	.272	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.89	.45	-.420	.723	สูง
การมีส่วนร่วมในงาน	3.94	.50	-.108	.435	สูง
โดยรวม	3.67	.39	-.625	1.219	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .39 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมค่อนข้างไปทางมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .61 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ค่อนข้างไปทางมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .45 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ค่อนข้างไปทางมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .45 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมี

ความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน ค่อนข้างดีมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .50 ลักษณะการแจกแจงข้อมูล มีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ค่อนข้างดีมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน
และด้านการมีส่วนร่วมในงาน จำแนกรายข้อ

ข้อที่ คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม			
1. มีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.70	.60	สูง
2. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน	3.45	.70	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติมีสิ่งที่น่าสนใจทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย	3.22	1.10	ปานกลาง
4. พึงพอใจงานบริการพยาบาลไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น	3.90	.66	สูง
5. แม้เลือกได้จะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่น	3.42	.85	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน			
6. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.04	.79	ปานกลาง
7. พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.10	.78	ปานกลาง
8. บุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.59	.65	ปานกลาง
9. การประสานงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.53	.64	ปานกลาง
10. สภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.41	.74	ปานกลาง
11. เครื่องมือทางการแพทย์มีสภาพพร้อมในการใช้งาน	3.44	.68	ปานกลาง
12. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ	3.39	.75	ปานกลาง
13. มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ	3.48	.68	ปานกลาง
14. พึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.65	.71	ปานกลาง
15. ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ อบรมหรือดูงาน	3.26	.89	ปานกลาง
16. งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มั่นคง	3.74	.70	สูง
17. การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้มีแนวทางพัฒนางาน	3.47	.68	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน
ลักษณะงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ข้อที่ คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน			
18. ใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญหลายด้าน	3.90	.65	สูง
19. ทำทหายความสามารถ	3.97	.69	สูง
20. รับผิดชอบผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มเข้าโรงพยาบาล จนหายหรือทุเลา	3.95	.61	สูง
21. มีโอกาสวางแผนงานหรือกำหนดขั้นตอนการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง	4.18	.67	สูง
22. สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาผู้ป่วยได้อย่างอิสระ ตามขอบเขตมาตรฐานวิชาชีพ	4.04	.73	สูง
23. งานส่งผลต่อความสำเร็จของทีมการพยาบาล	3.97	.57	สูง
24. งานส่งเสริมให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการ	4.01	.66	สูง
25. ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่ควร ปรับปรุงพัฒนา	3.67	.70	สูง
26. ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน	3.40	.64	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในงาน			
27. พุ่มเทความคิดและจิตใจให้กับการทำงาน	3.93	.61	สูง
28. เต็มใจที่จะทำงานเกินเวลาเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการบริการ ที่มีคุณภาพ	3.81	.68	สูง
29. ไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนปฏิบัติงาน	3.80	.70	สูง
30. งานบริการพยาบาลทำให้ชีวิตมีคุณค่า	4.00	.64	สูง
31. งานบริการพยาบาลทำให้มีโอกาสสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม	4.16	.64	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น พึงพอใจงานบริการพยาบาลไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น และมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยข้อพึงพอใจงานบริการพยาบาลไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.70$ และ $\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ ส่วนข้อ งานที่ปฏิบัติมีสิ่งที่น่าสนใจทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.22$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มั่นคง อยู่ในระดับสูง โดยงานบริการพยาบาลเป็นงานที่มั่นคง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ พึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกระดับให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$ และ $\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ ส่วนค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.04$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้น ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีโอกาสวางแผนงานหรือกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาผู้ป่วยได้อย่างอิสระ ตามขอบเขตมาตรฐานวิชาชีพ และงานที่ทำส่งเสริมให้โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.04$ และ $\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนข้อ ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีข้อ งานบริการพยาบาลทำให้มีโอกาสสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ งานบริการพยาบาลทำให้ชีวิตมีคุณค่า และทุ่มเทความคิดและจิตใจให้กับการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$ และ $\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ ส่วนข้อ ไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมก่อนปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายด้านและโดยรวม

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	Skewness	Kurtosis	ระดับ
ความมีคุณธรรม	3.85	.65	-.468	.630	สูง
ความสามารถ	3.81	.68	-.419	.316	สูง
ความคงที่สม่ำเสมอ	3.80	.61	-.532	1.009	สูง
ความจริงรักภักดี	3.68	.72	-.593	.744	สูง
ความเป็นคนเปิดเผย	3.97	.55	-.628	1.785	สูง
โดยรวม	3.83	.56	-.547	1.086	สูง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .56 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะ เบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้คะแนนพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นรายด้าน พบว่า

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความมีคุณธรรม อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .65 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้คะแนนพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความมีคุณธรรม ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนน ค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความสามารถ อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .68 ลักษณะการแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้คะแนนพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความสามารถ ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านคงที่สม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .61 ลักษณะการแจกแจงข้อมูล มีลักษณะเบ้ซ้าย

และมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้คะแนนพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านคงที่สม่ำเสมอ ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .72 ลักษณะการแจกแจงข้อมูล มีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้คะแนนพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความจงรักภักดี ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความเป็นคนเปิดเผย อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .55 ลักษณะการแจกแจงข้อมูล มีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้คะแนนพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความเป็นคนเปิดเผย ค่อนข้างมากกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และคะแนนค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย ด้านความมีคุณธรรม ความสามารถ ความคงที่สม่ำเสมอ ความจงรักภักดี
 และด้านความเป็นคนเปิดเผย จำแนกรายข้อ

ข้อที่ พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมีคุณธรรม			
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด	3.84	.75	สูง
2. ไม่นำเวลางานไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัว	4.00	.71	สูง
3. ไม่อนุญาตให้บุคลากรนำวัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว	3.76	.75	สูง
4. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	3.96	.72	สูง
5. เสนอแนะการทำงานของท่านอย่างไม่อ้อมค้อม	3.70	.85	สูง
ความสามารถ			
6. พัฒนางานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ	3.96	.78	สูง
7. มีทักษะในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	.89	ปานกลาง
8. ริเริ่มแก้ไขอุปสรรคในการทำงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	3.75	.85	สูง
9. มีความสามารถในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.82	.83	สูง
10. สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานของหน่วยงาน	3.83	.70	สูง
11. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน	3.87	.73	สูง
ความคงที่สม่ำเสมอ			
12. ได้รับความเชื่อถือทั้งคำพูดและการกระทำ	3.81	.81	สูง
13. ให้คำแนะนำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์	3.88	.71	สูง
14. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถทำนายการตัดสินใจในงานได้ล่วงหน้า	3.62	.72	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย ด้านความมีคุณธรรม ความสามารถ ความคงที่สม่ำเสมอ ความจงรักภักดี
 และด้านความเป็นคนเปิดเผย จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ข้อที่ พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15. ในสถานการณ์ที่สำคัญเร่งด่วน สามารถตัดสินใจได้ ถูกต้องเหมาะสม	3.76	.70	สูง
16. เลือกแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.94	.65	สูง
17. เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ความจงรักภักดี	3.79	.74	สูง
18. เมื่อประสบกับความยุ่งยากในงานสามารถ ขอความช่วยเหลือได้ทันที	3.86	.84	สูง
19. กล่าวชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.63	.84	ปานกลาง
20. จะไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น ความเป็นคนเปิดเผย	3.56	.90	ปานกลาง
21. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.92	.79	สูง
22. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ	3.92	.78	สูง
23. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ในการ พัฒนางาน	3.98	.70	สูง
24. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	3.82	.76	สูง
25. ให้ข้อมูลความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ทันต่อเหตุการณ์ อย่างสม่ำเสมอ	4.21	.76	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วย ด้านความมีคุณธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีข้อไม่นำเวลางานไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัว คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.96$ และ $\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ ส่วนข้อ เสนอแนะการทำงานอย่างไม่อ้อมค้อม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$)

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วย ด้านความสามารถ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้น มีทักษะในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพัฒนางานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87$ และ $\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ ส่วนมีทักษะในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$)

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วย ด้านคงที่สม่ำเสมอ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้น มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถทำนายการตัดสินใจในงานได้ล่วงหน้า อยู่ในระดับปานกลาง โดยเลือกแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ให้คำแนะนำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และได้รับความเชื่อถือทั้งคำพูดและการกระทำ ($\bar{X} = 3.88$ และ $\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ส่วนมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถทำนายการตัดสินใจในงานได้ล่วงหน้า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$)

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วย ด้านความจงรักภักดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เมื่อประสบกับความยุ่งยากในงานสามารถขอความช่วยเหลือได้ทันที อยู่ในระดับสูง และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ กล่าวชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนจะไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$)

พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วย ด้านความเป็นคนเปิดเผย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยให้ข้อมูลความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน โดยมีข้อเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.98$ และ $\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ ส่วนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	AGE	STA	EDU	EXP	QWL	QOS	QFS	QJC	QJI	TBH	OCM
อายุ (AGE)	1.00										
สถานภาพสมรสคู่ (STA)	.436**	1.00									
ระดับการศึกษา (EDU)	.028	-.054	1.00								
ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP)	.942**	.392**	.029	1.00							
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	.216**	.215**	-.040	.194**	1.00						
●ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม (QOS)	.200**	.203**	.086*	.179**	.794**	1.00					
●ความพึงพอใจในงาน เฉพาะด้าน (QFS)	.175**	.174**	-.010	.143**	.859**	.599**	1.00				
●ลักษณะงาน (QJC)	.175**	.194**	-.028	.172**	.816**	.496**	.541**	1.00			
●การมีส่วนร่วมในงาน (QJI)	.145**	.109*	-.025	.140**	.723**	.556**	.416**	.583**	1.00		
พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย (TBH)	-.074	.065	.001	-.077	.497**	.371**	.517**	.385**	.227**	1.00	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (OCM)	.257**	.213**	-.028	.251**	.726**	.685**	.615**	.478**	.598**	.413**	1.00

P** < .01, P* < 0.05

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรสคู่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุ สถานภาพสมรสคู่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .257$, $r = .213$ และ $r = .251$)

ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .685$, $r = .615$, $r = .478$, $r = .598$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .413$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรสคู่ และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน