

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทหาความสัมพันธ์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับของความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงาน ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Beta$	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
y'	แทน	คะแนนที่ได้จากการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ รูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ค่าคะแนนที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์
การทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติ (N = 284)

ข้อมูลส่วนบุคคล	M	SD	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	33.39	6.54		
21- 30 ปี			121	43
31- 40 ปี			115	40
41 ปี ขึ้นไป			48	17
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			274	97
ปริญญาโท			10	3
ประสบการณ์การทำงาน	9.27	6.38		
1- 10 ปี			181	64
11- 20 ปี			86	30
20 ปีขึ้นไป			17	6
แผนกที่ปฏิบัติงาน				
อายุรกรรม			32	11
ศัลยกรรม			40	14
ห้องผ่าตัด			27	10
สูติ- นรีเวชกรรม			28	10
กุมารเวชกรรม			25	9
ผู้ป่วยหนัก			25	9
ตา หู คอ จมูก			18	6
ผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน			37	13
หอผู้ป่วยพิเศษ			52	18

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 33 ปี ส่วนมากมีอายุระหว่าง 20- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 9 ปี ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี และปฏิบัติงานหอผู้ป่วยพิเศษมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 18

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออก ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม และรายด้าน ($N = 284$)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน	4.64	0.56	มาก
ด้านความเป็นอิสระ	4.99	0.99	มาก
ด้านเงื่อนไขของงาน	4.74	0.73	มาก
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	5.34	0.88	มาก
ด้านปฏิสัมพันธ์	4.85	0.63	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.17	1.02	น้อย
ด้านนโยบายองค์กร	3.71	1.03	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.79	0.65	สูง
การแบ่งปันข้อมูล	3.80	0.70	สูง
การแบ่งปันอำนาจ	3.81	0.70	สูง
การแบ่งปันอิทธิพล	3.76	0.73	สูง
พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.55	0.69	สูง
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน	3.39	0.74	สูง
ด้านการสร้างคุณค่าในตน	3.13	0.61	สูง
ด้านการเปิดใจกว้าง	3.58	0.82	สูง
ด้านการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์	3.66	0.65	สูง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.64, SD = 0.56$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านความเป็นอิสระ ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านเงื่อนไขของงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 5.34, SD = 0.88, M = 4.99, SD = 0.99, M = 4.85, SD = 0.63$, และ $M = 4.74, SD = 0.73$ ตามลำดับ) ด้านนโยบายองค์กร มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ($M = 3.71, SD = 1.03$) ส่วนด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ($M = 3.17, SD = 1.02$) ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และระดับพฤติกรรมกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวม และ รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($M = 3.79, SD = 0.65$ และ $M = 3.55, SD = 0.69$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 ลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 284$)

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านสถานภาพวิชาชีพ				
1	งานที่ทำในปัจจุบันต้องการใช้ความรู้ความชำนาญ	6.38	1.18	มากที่สุด
2	แน่ใจว่างานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มีความสำคัญมากจริง	6.13	1.37	มากที่สุด
3	งานหลักที่รับผิดชอบอยู่ส่งเสริมความสำคัญของหน่วยงาน	5.80	1.55	มาก
4	ภูมิใจที่มีโอกาสพูดคุยให้ผู้อื่นฟังว่าได้อะไรบ้างในการปฏิบัติกรพยาบาล	5.76	1.02	มาก
5	คนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพยาบาลที่ให้แกผู้ป่วยในโรงพยาบาล	4.63	1.81	มาก
6	ถ้าหากมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งยังคงเลือกที่จะเป็นพยาบาล	4.43	1.99	ปานกลาง
7	ปัจจุบันคนทั่วไปยอมรับวิชาชีพการพยาบาลสูงพอเมื่อเทียบกับวิชาชีพทางสุขภาพอื่น	4.28	1.91	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระ				
1	รู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย	5.70	1.10	มาก
2	รู้สึกว่าได้รับการนิเทศงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยใกล้ชิดตามความจำเป็น	5.41	1.37	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
3	มีอิสระอย่างมากในการทำงาน	5.08	1.40	มาก
4	มีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและหัวหน้าก็ให้การสนับสนุนการตัดสินใจ	4.99	1.44	มาก
5	ในการทำงานหัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นบางเรื่องส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.81	1.60	มาก
6	มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากและมีอำนาจในการตัดสินใจ	4.74	1.54	มาก
7	บางครั้งได้รับการขอร้องให้ทำงานในสิ่งที่คิดว่าพยาบาลวิชาชีพไม่ควรจะปฏิบัติ	4.66	1.78	มาก
8	บางครั้งรู้สึกพอใจในการทำงานเพราะกิจกรรมทุกอย่างเสมือนมีการกำหนดวิธีปฏิบัติไว้ล่วงหน้าแล้ว	4.61	2.84	มาก
ด้านปฏิสัมพันธ์				
1	ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานบุคลากร พยาบาลรวมกลุ่มกับเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าได้	5.98	1.29	มากที่สุด
2	ในหน่วยงานบุคลากรใหม่จะได้รับความช่วยเหลือและการต้อนรับอย่างเป็นกันเองจากบุคลากรเดิม	5.82	1.13	มากที่สุด
3	ในหน่วยงานมีทีมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ	5.69	1.00	มาก
4	บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีขณะที่มีงานยุ่ง	5.58	1.32	มาก
5	บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานมีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	5.32	1.53	มาก
6	ปรารถนาให้แพทย์ที่นี้ให้การยอมรับในความรู้ความชำนาญของพยาบาลมากกว่านี้	5.22	1.39	มาก
7	ในหน่วยงานแพทย์กับพยาบาลร่วมมือกันทำงานดี	5.17	1.16	มาก
8	ในหน่วยงานแพทย์ยอมรับในทักษะและความรู้ในการปฏิบัติการของพยาบาล	5.00	1.23	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	M	SD	ระดับ
9	ในหน่วยงานของข้าพเจ้าแพทย์ให้ความร่วมมือกับพยาบาลเป็นอย่างดี	4.72	1.44	มาก
9	แพทย์โรงพยาบาลนี้ยอมรับความสามารถของพยาบาลด้านเงื่อนไขของงาน	4.72	1.48	มาก
1	คิดว่าจะสามารถให้การพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าลดภาระงานที่ไม่ใช่งานการพยาบาลโดยตรงลง	6.06	1.35	มาก
2	ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถหรือคุณวุฒิ	5.68	1.46	มาก
3	พึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่	5.36	1.34	มาก
4	มีเวลาและโอกาสอย่างเพียงพอที่จะปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยกับบุคลากรพยาบาลอื่น	4.74	1.30	ปานกลาง
5	มีเวลามากเพียงพอในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย	4.01	1.51	ปานกลาง
6	ในโรงพยาบาลนี้พยาบาลต้องทำงานธุรการและงานเอกสารมากเกินไป	2.61	1.65	น้อย
	ด้านนโยบายองค์กร			
1	ในโรงพยาบาลนี้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิในการขอวันหยุดตามต้องการได้	4.27	1.88	ปานกลาง
2	มีสิทธิมีเสียงในการวางแผนนโยบายและกำหนดวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ สำหรับโรงพยาบาลและหน่วยงาน	4.05	1.46	ปานกลาง
3	พึงพอใจต่อเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในปัจจุบัน	3.73	1.70	ปานกลาง
4	ในโรงพยาบาลนี้ได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการบริหารมากพอ	3.65	1.58	ปานกลาง
5	ผู้บริหารระดับกลุ่มงานการพยาบาลรับฟังข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.55	1.61	ปานกลาง
6	บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลนี้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.42	1.60	ปานกลาง
7	การบริหารของฝ่ายผู้บริหารโรงพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาประจำวันของฝ่ายบริการพยาบาล	3.32	1.50	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านค่าตอบแทน				
1	รู้สึกว่าคุณค่าการพยาบาลจำนวนมากในโรงพยาบาลนี้พึงพอใจในค่าตอบแทนที่เขาได้รับ	3.50	1.95	ปานกลาง
2	ปัจจุบันอัตราการเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลนี้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	3.38	1.70	น้อย
3	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจาก	3.33	1.91	น้อย
การปฏิบัติงานในปัจจุบัน				
4	เมื่อพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลแล้วค่าตอบแทนที่เราได้รับนั้นมีเหตุผลเหมาะสมดี	3.32	1.66	น้อย
5	เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นโรงพยาบาลของเราจ่ายค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.20	1.58	น้อย
6	บัญชีเงินเดือนของบุคลากรพยาบาลของโรงพยาบาลนี้ได้รับการปรับปรุงให้สูงขึ้น	3.32	1.38	น้อย

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.64, SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน ด้านสถานภาพวิชาชีพ “งานที่ทำในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ความชำนาญ” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 6.38, SD = 1.18$) และ “ปัจจุบันคนทั่วไปยอมรับวิชาชีพการพยาบาลสูงพอเมื่อเทียบกับวิชาชีพทางสุขภาพอื่น” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.28, SD = 1.91$) ด้านความเป็นอิสระ “รู้สึกมีส่วนร่วมอย่างมากในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 5.70, SD = 1.10$) และ “บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในการทำงานเพราะกิจกรรมทุกอย่างเสมือนมีการกำหนดวิธีปฏิบัติไว้ล่วงหน้าแล้ว” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.16, SD = 2.84$) ด้านปฏิสัมพันธ์ “ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน บุคลากรพยาบาลรวมกลุ่มกับเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าได้” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 5.98, SD = 1.29$) และ “แพทย์ยอมรับความสามารถของพยาบาล” มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.72, SD = 1.48$) ด้านเงื่อนไขของงาน “คิดว่าจะให้การพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าลดภาระงานที่

ไม่ใช้งานการพยาบาลโดยตรงลง” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 6.06, SD = 1.35$) และ “พยาบาลต้องทำงานธุรการและงานเอกสารมากเกินไป” มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 2.61, SD = 1.65$)

ด้านนโยบายองค์กร “ข้อมูลบุคลากรพยาบาลมีสิทธิในการขอวันหยุดตามต้องการ” ได้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.27, SD = 1.88$) และ “การบริหารของฝ่ายผู้บริหารโรงพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาประจำวันของฝ่ายบริการพยาบาล” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.32, SD = 1.50$) ด้านคำตอบแทนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “รู้สึกว่าการพยาบาลจำนวนมากพึงพอใจในคำตอบแทนที่ได้รับ” ($M = 3.50, SD = 1.95$) และ “บัญชีเงินเดือนของบุคลากรพยาบาลได้รับการปรับปรุงให้สูงขึ้น” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.32, SD = 1.38$)

ตารางที่ 5 ลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าผู้ป่วย จำแนก เป็นรายข้อ ($N = 284$)

ลำดับที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านการแบ่งปันข้อมูล				
1	แจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนอย่าง สม่ำเสมอ	4.01	0.77	สูง
2	มีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานโดยตรงกับสมาชิกในหน่วยงาน	3.95	0.76	สูง
3	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องงานที่รวดเร็วเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.81	สูง
4	ให้ข้อมูลป้อนกลับทั้งทางด้านบวกและ ด้านลบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในแนวทางที่สร้างสรรค์แก่ สมาชิกทุกคนในหน่วยงาน	3.66	0.85	สูง
5	รับข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น จากสมาชิกทุกคนในหน่วยงานทั้งทางด้านบวกและด้านลบด้วยความเต็มใจ	3.54	0.96	สูง
ด้านการแบ่งปันอำนาจ				
1	สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนแสดงบทบาทอิสระ ของวิชาชีพในการให้บริการพยาบาล	3.92	0.72	สูง
2	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.89	0.79	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
3	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานภายใน หน่วยงาน	3.75	0.84	สูง
4	ยอมรับข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนเพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	3.68	0.88	สูง
ด้านการแบ่งปันอิทธิพล				
1	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.98	0.77	สูง
2	สนับสนุนและช่วยเหลือให้สมาชิกทุกคนมีการค้นหาสาเหตุของการเกิดปัญหาภายในหน่วยงาน	3.89	0.79	สูง
3	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีการประเมินผลการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ	3.76	0.86	สูง
4	ช่วยประสานความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อมีข้อขัดแย้ง	3.42	0.95	สูง
รวม		3.79	0.95	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.79, SD = 0.95$) เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน ด้านการแบ่งปันข้อมูล “มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนอย่างสม่ำเสมอ” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.0, SD = 0.77$) และ “รับข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น จากสมาชิกทุกคนในหน่วยงานทั้งทางด้านบวกและด้านลบด้วยความเต็มใจ” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.54, SD = 0.96$) ด้านการแบ่งปันอำนาจ “สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนแสดงบทบาทอิสระของวิชาชีพในการให้บริการพยาบาล” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.92, SD = 0.72$) และ “ยอมรับข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนเพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.68, SD = 0.88$) ด้านการแบ่งปันอิทธิพล “เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาในหน่วยงาน” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.98, SD = 0.77$) และ “ช่วยประสานความเข้าใจให้สมาชิกทุกคนเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อมีข้อขัดแย้ง” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.42, SD = 0.95$)

ตารางที่ 6 ลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกเป็นรายชื่อ ($N = 284$)

ลำดับที่	พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	M	SD	ระดับ
ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน				
1	แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาอบรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์และ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.86	สูง
2	สนับสนุนให้ศึกษา ฝึกอบรม หรือการดูงานตามสมรรถนะ ส่วนขาด	3.76	0.96	สูง
3	ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาที่เผชิญอยู่ทั้งในเรื่องส่วนตัวและ การปฏิบัติงาน	3.42	1.02	ปานกลาง
4	ชี้แจง/ปรึกษาผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อช่วยเหลือในสิ่งที่ เกินอำนาจหน้าที่ของตน	3.37	1.03	ปานกลาง
5	ช่วยให้เห็นและเข้าใจส่วนที่ดีและข้อบกพร่อง	3.31	0.90	ปานกลาง
6	เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ในสิ่งที่ต้องการขอความช่วยเหลือ จะสามารถปรับวิธีการช่วยเหลือได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	3.30	0.91	ปานกลาง
7	พูดคุยไต่ถามทั้งเรื่องส่วนตัว และการปฏิบัติงาน	3.24	0.92	ปานกลาง
8	เอาใจใส่ต่อความรู้สึกและอารมณ์	3.21	0.97	ปานกลาง
9	ให้กำลังใจ ปลอบโยน เมื่อท้อแท้	3.04	1.11	ปานกลาง
การสร้างคุณค่าในตน				
1	ให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนใด ๆ ในหอผู้ป่วย ด้วยความเต็มใจ	3.68	0.77	สูง
2	จัดระบบในการปฏิบัติงานที่/ การประสานงานในหอผู้ป่วยที่ ทำให้รู้สึกปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	3.67	0.87	สูง
3	ยอมรับความสามารถและวิธีการปฏิบัติงานอันเป็น ลักษณะเฉพาะ	3.65	0.79	สูง
3	รับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความสนใจ	3.65	0.79	สูง
4	สนับสนุนให้สร้างผลงานวิชาการ	3.58	1.00	สูง
5	ยอมรับแนวคิดและให้โอกาสได้นำไปทดลองปฏิบัติ	3.55	0.86	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
6	นำข้อเสนอแนะของท่านไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา การดำเนินงานของหอผู้ป่วย	3.48	0.80	สูง
7	สอบถามความสมัครใจก่อนที่จะมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนืองานประจำ	3.42	0.99	ปานกลาง
8	ให้ความสำคัญที่จะรับฟังปัญหามากกว่างานอื่นที่รอได้ ด้านการเปิดใจกว้าง	3.19	0.98	ปานกลาง
1	ยอมรับในความสามารถของผู้อื่นในเรื่องที่ตนไม่สามารถ ทำได้	3.76	0.81	สูง
2	พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น	3.75	0.94	สูง
2	สวดาขณะที่ฟังหรือพูด พร้อมทั้งมีสีหน้าที่สอดคล้องกับ เรื่องที่รับฟัง	3.75	1.00	สูง
3	เมื่อมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งในหน่วยงานหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ชี้แจงรายละเอียดของปัญหา และอุปสรรคในการแก้ไข ปัญหา พร้อมทั้งเปิด โอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้ชี้แจงข้อขัดแย้ง ต่างๆ	3.73	0.91	สูง
4	ร่วมรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของ พยาบาลในหน่วยงานและช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	3.70	1.06	สูง
4	กระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น โดยอิสระและยอมรับ มติอย่างมีเหตุผล	3.70	0.91	สูง
5	ได้ถามให้ได้อธิบายถึงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ไป	3.65	0.96	สูง
6	ยืดหยุ่นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมี เหตุผล	3.54	1.03	สูง
7	เปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึกได้อย่างอิสระ สามารถใช้ คำพูดตามความรู้สึกที่แท้จริง	3.52	1.05	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับที่	พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
8	แสดงความต้องการและสนใจที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากทุกคน	3.35	1.11	ปานกลาง
9	ปฏิบัติต่อพยาบาลทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.32	1.17	ปานกลาง
10	ยอมรับว่าตนเองมีข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเปิดใจ	3.24	1.18	ปานกลาง
ด้านการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์				
1	ให้อิสระในการตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.95	0.79	สูง
2	แสดงความเชื่อมั่นว่ามีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้	3.92	0.82	สูง
3	มอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน	3.86	0.84	สูง
4	สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานสำเร็จ	3.76	0.93	สูง
5	ให้กำลังใจและชี้แจงข้อเท็จจริง ให้ข้อคิดเห็นเพื่อให้นำไปแก้ไขข้อผิดพลาด	3.74	0.89	สูง
6	กระตุ้นและให้กำลังใจในการวางแผนเป้าหมายในงานและพัฒนาตนเองอย่างเป็นขั้นตอน	3.55	0.95	สูง
7	ยกย่องชมเชย เมื่อได้ใช้ความพยายามจนงานประสบความสำเร็จ	3.50	1.01	สูง
8	แสดงความภาคภูมิใจในความสามารถทั้งกับท่านและบุคคลอื่น ๆ	3.39	1.06	ปานกลาง
9	รายงานผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	3.25	1.09	ปานกลาง
รวม		3.55	0.69	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.55, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อผู้ร่วมงาน “แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาอบรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นประโยชน์

ต่อการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.87, SD = 0.86$) และ “ให้กำลังใจ ปลอบโยน เมื่อท่าน
 ท้อแท้” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($M = 3.04, SD = 1.11$) ด้านการสร้างคุณค่าในตน “ให้ร่วมแสดง
 ความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนใด ๆ ในหอผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
 ($M = 3.68, SD = 0.77$) และ “ให้ความสำคัญที่จะรับฟังปัญหามากกว่างานอื่นที่รอได้” มีคะแนน
 เฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.19, SD = 0.98$) ด้านการเปิดใจกว้าง “ยอมรับในความสามารถของผู้อื่นในเรื่อง
 ที่ตนไม่สามารถทำได้” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.76, SD = 0.81$) และ “ยอมรับว่าตนเองมี
 ข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ควรแก้ไขอย่างเปิดเผย” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.24, SD = 1.18$)
 ด้านการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ “ให้อิสระในการตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับ
 มอบหมายอย่างเต็มที่” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.95, SD = 0.79$) และ “รายงานผลการปฏิบัติงาน
 ที่ดีเด่นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น” มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.25, SD = 1.09$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก**

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบ
 มีส่วนร่วม พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก ($N = 284$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1 อายุ						
2 ระดับการศึกษา	.10*					
3 ประสบการณ์การทำงาน	.84**	.15**				
4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.04	-.30	.03			
5 พฤติกรรมการดูแล	.05	.09	.07	.78**		
6 ความพึงพอใจในงาน	.17**	.03	.18**	.32**	.43**	

* = $p < .05$ ** = $p < .01$

หมายเหตุ ระดับการศึกษา 1= ปริญญาตรี, 0 = ปริญญาโท

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและพฤติกรรมการดูแลของ
 หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับ

ปานกลาง ($r = .32$ และ $.43$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ อายุ และ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ ($r = .17$ และ $.18$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออก

จากผลของตารางที่ 7 พบว่า อายุและประสบการณ์การทำงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .838$) ซึ่ง สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเกิน $.80$ ถือว่ามีปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity Problem) และได้เสนอแนะให้เลือกตัวแปรเพียง 1 ตัวแปรมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงเลือกเอาตัวแปรประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ เนื่องจากประสบการณ์การทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงกว่าตัวแปรอายุ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยมาร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออก ($N = 284$)

ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์	<i>B</i>	<i>R</i> ²	<i>Beta</i>	
พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.35***	.18	.42***	ค่าคงที่ 3.29
ประสบการณ์การทำงาน	.14**	.21	.16***	$F = 37.15***$

* = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ โดยสามารถอธิบายการผันแปรความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 21 ($R^2 = .21$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

คือ พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีค่า Beta สูงสุด (Beta = .42) ส่วนประสมการ
การทำงานเป็นตัวแปรพยากรณ์รองลงมา (Beta = .16) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคตะวันออก ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 3.29 + .35 (\text{พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย}) + 0.14$$

(ประสมการณ์การทำงาน)

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' \text{ ความพึงพอใจในงาน} = .42 \text{ พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย} + .16 \text{ ประสมการณ์การทำงาน}$$