



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการบริหาร องค์กร หรือหน่วยงานใดที่ขาดทรัพยากรการบริหาร มีไม่เพียงพอ หรือคุณภาพต่ำก็ย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารของหน่วยงานนั้นลดถอยลง ในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหลาย คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งเพราะสามารถเข้าไปสอดแทรกอยู่เกือบทุกขั้นตอนของการบริหาร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำนุบำรุงทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อุดมการณ์ในการบริหารงานบุคคลนั้น ย่อมมุ่งมั่นและพยายามที่จะให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ด้วยการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและพัฒนา อยู่เสมอ การจูงใจมนุษย์ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นวิถีที่ที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายดังกล่าว (เอ็ด ซาระกุมิ, 2529)

โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย เนื่องจากโรงพยาบาลของรัฐไม่สามารถให้บริการได้อย่างเพียงพอ ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนสามารถให้บริการสุขภาพอนามัยได้เท่าเทียมโรงพยาบาลของรัฐ ประชาชนนิยมใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน และการส่งเสริมการลงทุน (BOI) มีผลทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2535 เพียงปีเดียว พบว่ามีเตียงโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครถึง 9,074 เตียง หรือมากกว่าครึ่งหนึ่ง (51%) ของจำนวนเตียงโรงพยาบาลเอกชนทั้งประเทศอยู่ในกรุงเทพฯ (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และคณะ, 2535) ส่งผลให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต้องแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านการเสนอบริการที่มีคุณภาพ และในด้านค่าบริการโดยเฉพาะบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่ต้องปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย และต้องอยู่เวรสลับกันตลอด 24 ชั่วโมง สิ่งนี้ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนได้กำหนดอัตราค่าจ้างแก่บุคลากรพยาบาลใน

จำนวนที่ค่อนข้างสูง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในงาน แต่ตามสภาพการณ์จริงกลับพบว่าบุคลากรพยาบาลยังคงลาออก หรือคิดจะลาออกจากงานในอัตราที่สูง จากการวิจัยของมาลีวัลเลิศสาครศิริ และกิติยา สมุทรประดิษฐ์ (2536) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเคยเปลี่ยนสถานที่ทำงานถึงร้อยละ 58.82 และมีแผนการที่จะลาออกจากงาน ปัจจุบันร้อยละ 48.32 และจากการศึกษาของเสาวลักษณ์ ลักษมีจรัลกุล และคณะ (2537) พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนลาออก หรือมีแผนการที่ลาออกคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ต้องการศึกษาคือหรือไปประกอบอาชีพอื่น และสวัสดิการไม่ดี และจากการวิจัยของจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2536) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจเกี่ยวกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ จากงานวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนอยู่เป็นอันมาก และเนื่องจากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนยังมีน้อย และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนทุกขนาด ในเขตกรุงเทพมหานคร

งานพยาบาลเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติมิได้ใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต ตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ซึ่งงานนี้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพทุกคนต่างตระหนักถึง และพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวเองเสมอมา แต่เนื่องจาก ลักษณะงานต้องประสบกับสิ่งที่ไม่สดชื่น สว่างงามสภาวะอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้ป่วย ญาติและบุคลากรในทีมสุขภาพ อีกทั้งต้องขึ้นปฏิบัติงานยามวิกาล และมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับบุคคลในอาชีพอื่น ทำให้พยาบาลเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ ด้บท้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีความรู้สึกต่อต้านกับบทบาทของตนเอง ต่อสังคม ถึงแม้ว่าจะได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และมีคุณธรรมก็ตาม แท้ที่จริงพยาบาลก็ต้องการขวัญ กำลังใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เพราะถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหน่วยงานให้มีโอกาสศึกษา ต่อ ไม่มีสถานภาพที่มั่นคงเจริญก้าวหน้าขึ้น ไม่ได้รับผลตอบแทน หรือความดีความชอบ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจอย่างมาก (จินตนา ตั้งวาทพงษ์ชัย และสุพรรณิ สุ่มเล็ก,

2532) จึงมีพยาบาลจำนวนไม่น้อยที่ลาออกหรือมีแผนการที่จะลาออก เพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ที่ตนพอใจหรือไปประกอบอาชีพอื่น

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญซึ่งต่อการปฏิบัติงานเพราะเปรียบเสมือนสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจทำงาน ทั้งตั้งใจทุกเวลา แรงกาย แรงใจ และความคิดของตน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของหน่วยงาน (Green, 1972) แม้ว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจจะมีความหมายคนละอย่าง แต่ทั้งสองสิ่งก็มีความสัมพันธ์กัน โดยที่บุคคลเมื่อได้ผ่านกระบวนการจูงใจแล้ว หรือถูกทำให้มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นการถัดมา (Gibson, Ivancevich และ Donnelly, 1982) บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ (Strauss และ Sayles, 1960) Vroom (1964) กล่าวว่าเมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายในใจของบุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ถึงผลที่ตามมา จากพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล โดยความคาดหวังจะเป็นแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นของบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย Porter และ Lawler (1968) กล่าวว่าเราสามารถใช้เวลาคาดหวังในอนาคตเป็นสิ่งจูงใจบุคคลแต่ละคนได้ เนื่องจากบุคคลจะตัดสินใจเลือกกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจากความเชื่อของเขาที่มีต่อสิ่งนั้นว่าจะทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาพอใจ หรือเป็นประโยชน์ต่อตัวเขามากที่สุด และหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เขาได้รับผลลัพธ์ หรือผลตอบแทนที่ไม่ต้องการ สมยศ นาวิกาน (2525) กล่าวว่าผู้บริหารและองค์กรสามารถนำทฤษฎีความหวังในงานไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ โดยการพิจารณาว่าพนักงานต้องการรางวัลหรือผลตอบแทนประเภทใด และสร้างความมั่นใจว่าพนักงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการได้ โดยไม่กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่าหากที่จะทำให้งานสำเร็จได้ และเมื่อพนักงานทำงานนั้นสำเร็จเป็นผลดี เขาจะได้รับรางวัลตอบแทนที่เขาพอใจ

ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ และสามารถนำมาใช้ในงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานในแนวทางที่ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ และทำงานได้ผลดี (Swansberg, 1990) โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีอัตราการเข้า-ออกของพยาบาลสูงมาก ซึ่งเป็นปัญหาต่อการบริหารจัดการทั้งด้านบุคลากร และด้านการรักษาคุณภาพการบริการการพยาบาล การจูงใจบุคลากรพยาบาลโดยใช้ความคาดหวังในการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้น

จะช่วยให้ผู้บริหารใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา และบรรจุแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถของเขา และสร้างความมั่นใจว่า ถ้าเขาประสบความสำเร็จในการทำงาน จะได้รับรางวัลตอบแทน (พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2535) จากการศึกษาของอรเพ็ญ พงศ์กล้า (2537) พบว่าความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ นั่นคือ หากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความช่วยเหลือด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงการจูงใจ (เช่น การมอบหมายงาน การตรวจเยี่ยม) มากเพียงใด พยาบาลประจำการจะมีความพึงพอใจในงานมากตามไปด้วย และจากการศึกษาของ Seybolt, Pavett และ Walker (1978) พบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กับการเข้าออกงานของพยาบาล โดยกลุ่มพยาบาลที่ออกจากงานไปแล้วมีแรงจูงใจ จากความคาดหวังในงานต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลที่ยังทำงานอยู่

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานและความพึงพอใจในงานมากน้อยแค่ไหน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ จากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ และช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารบุคลากรพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลและแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลในที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งการทำงาน และรายได้ ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมมนุษย์เกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุ มีสิ่งจูงใจ และมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Leavitt, 1964) แรงจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม เห็นยั้งพฤติกรรมไว้ คอยควบคุมพฤติกรรม ตลอดจนหยุดพฤติกรรม การจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้บุคคลมีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะใช้กำลังความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลไปกระตุ้น หรือจูงใจให้บุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการ (Maslow, 1960) งานและสภาพแวดล้อมของงาน (Herzberg, 1966) และความคาดหวัง (Vroom, 1964) เป็นต้น ไพลิน ผ่องใส (2533) กล่าวว่า จากทฤษฎีความคาดหวังเราสามารถใช้อำนาจจูงใจเป็นตัวกระตุ้น หรือบังคับให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่จะทำให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยให้บุคคล "คาดหวัง" ผลตอบแทนที่เขาจะได้รับในอนาคต จากกรกระทำหรือพฤติกรรมของเขาในปัจจุบัน Nadler และ Lawber (1977) กล่าวว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานสูง ถ้าเขาคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการ และคาดหวังว่าความพยายามของเขาสามารถทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้ Holley และ Jennings (1983) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนนี้จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ จากผลการวิจัยของ ประชิต ศรราชพันธ์ (2533) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาของ อรเพ็ญ พงศ์กล้า พบว่า ความช่วยเหลือของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยวิธีจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

เมื่อพิจารณาในส่วนของความพึงพอใจในงานมีปัจจัยหลายตัวที่มีความเกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจดังผลการวิจัยดังต่อไปนี้

Gibson และ Klein (1970) พบว่าความแตกต่างของอายุ มีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน ผู้ที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ National Opinion Research Center (อ้างใน Desslor, 1983) ที่พบว่าทั้งหญิงและชายจะมีระดับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น

Harrell (1972) กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ทำ และจากการรวบรวมผลงานวิจัยของ Ghosh และ Ghorpade (อ้างในธีรวิบูลย์โสภณ, 2528) พบว่าคนงานที่ทำงานมา 3 ปี หรือน้อยกว่า และที่ทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จะมีระดับความพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ทำงานมา 4 ปี ถึง 6 ปีซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มในช่วงเริ่มต้นการทำงานของคนงานนั้นจะมีความพึงพอใจในงานสูง และจะมีระดับลดต่ำลงในช่วง 4-6 ปี และหลังจากนั้นความพึงพอใจในงานจะเริ่มสูงขึ้นอีก

Nicholson และ Roderick (อ้างในโฮธิน คันสนสุทศ, 2535) พบว่า ผู้ที่ทำงานในระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า และเลือกที่จะทำงานเดิมมากกว่าผู้ที่ทำงานในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ Blauner (1960) ที่พบว่า ผู้จัดการต้องการทำงานเดิมถึงร้อยละ 55 ในขณะที่คนงานชั้นต่ำ ต้องการทำงานเดิมเพียงร้อยละ 16

Harrell (1972) กล่าวว่า จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ

ดังนั้นจากแนวคิด เหตุผลและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมากกว่า มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า
3. พยาบาลตำแหน่งบริหารมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ
4. พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากกว่า มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้น้อยกว่า
5. แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. มุ่งศึกษาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความคาดหวัง ในโอกาสที่จะได้ผลตอบแทน ความสำคัญของผลตอบแทน และความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ

2. มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในขอบข่ายเฉพาะด้าน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 25 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 69 โรงพยาบาล

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ คือแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้านความคาดหวังในโอกาสที่จะได้ผลตอบแทน ความสำคัญของผลตอบแทน และความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ

4.2 ตัวแปรตาม คือความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### ข้อตกลงเบื้องต้น

โรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีสภาพการทำงานทั่วไป ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพคล้ายคลึงกัน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลได้ใช้ความพยายามในการทำงาน เนื่องจากบุคคลคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ตนพอใจจาก

การทำงาน และบุคคลนั้นคาดหวังว่ามีโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนนั้น หากคนทำงาน  
 อย่างเต็มความสามารถแล้ว แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3  
 ประการคือ

1. ความคาดหวังในโอกาสที่จะได้ผลตอบแทน หมายถึง ความคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติ  
 งานอย่างเต็มความสามารถแล้ว มีโอกาสจะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น
2. ความสำคัญของผลตอบแทน หมายถึงระดับของความพอใจที่มีต่อผลตอบแทนของผู้  
 ปฏิบัติงาน
3. ความคาดหวังเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่สามารถทำให้งานสำเร็จ หมายถึง ความ  
 คาดหวังว่าเมื่อใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานแล้ว มีความเป็นไปได้น้อยแค่ไหนในการทำ  
 ให้เกิดความสำเร็จของงาน

การคำนวณแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ทำได้ดังนี้

1. แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน จำแนกตามผลตอบแทนแต่ละข้อ ทำได้โดย
  - 1.1 นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากข้อความในคำถามตอนที่ 1 คูณกับคะแนน  
 ของผู้ตอบคนเดียวกันจากคำถามตอนที่ 2 (เช่น คะแนนข้อ 1 ตอนที่ 1 คูณกับคะแนนข้อ 1 ตอน  
 ที่ 2)
  - 1.2 นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามตอนที่ 3 รวมกันแล้วหารด้วย 5
  - 1.3 นำคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 1.1 คูณด้วยคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 1.2
2. แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของผู้ตอบแต่ละคน ทำได้โดย
  - 2.1 นำคะแนนที่คำนวณได้จากข้อ 1.3 หารด้วยผลตอบแทนทั้ง 15 ข้อ (หาร  
 ด้วย 15)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกดีของพหุบาลวิชาชีพที่มีต่อส่วนประกอบต่างๆ  
 ของงานที่ทำอยู่ ซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ด้านคือ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำ  
 งาน และสิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ลักษณะงาน หมายถึงงานที่ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ มีโอกาสใช้ความ  
 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมในปริมาณงาน และความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่ความรับ  
 ผิดชอบ



2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า

3. สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความพร้อมของจำนวนคน เครื่องมือ รายได้ สวัสดิการ รวมทั้งรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้ทำงานได้สำเร็จ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตร อนุ-ปริญญา ปริญญาตรี หรือปริญญาโท โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นโดยองค์การเอกชน หรือมูลนิธิต่างๆ ซึ่งให้บริการการรักษาพยาบาลทั่วไปแก่ผู้รับบริการทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน โดยมีจำนวนเตียง 25 เตียงขึ้นไป

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนนับตั้งแต่วันแรกที่เข้าปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามโดยนับเป็นจำนวนปีเต็ม

ตำแหน่งการทำงาน หมายถึง สถานะทางการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน ได้แก่ พยาบาลประจำการ และพยาบาลระดับบริหาร ซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ตรวจการพยาบาล

รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแต่ละเดือน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการหาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ
2. ให้ได้ข้อมูลซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการบริหารบุคลากรการพยาบาล ให้มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การคงไว้ซึ่งคุณภาพการบริการพยาบาล

3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน และ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ