



การเสนอผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีลำดับขั้นตอนการนำเสนอ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างประชากร (ตารางที่ 3-4)
- ตอนที่ 2 แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 5-8)
- ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 10-14)
- ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 15-21)
- ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 22)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของตัวอย่างประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลเอกชน และวุฒิการศึกษาทางการพยาบาล

ข้อมูล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	209	65.3
31-40 ปี	60	18.8
41-50 ปี	41	12.8
50 ปีขึ้นไป	10	3.1
รวม	320	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวนคน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
1-5 ปี	235	73.4
6-10 ปี	25	7.8
11-15 ปี	18	5.6
16 ปีขึ้นไป	42	13.1
รวม	320	100.0
วุฒิการศึกษาทางการพยาบาล		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	6.6
ปริญญาตรี	288	90.0
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.4
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.3 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 1-5 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.4 และวุฒิการศึกษาทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีถึง 288 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน และรายได้

ข้อมูล	จำนวนคน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งการทำงาน</b>		
พยาบาลระดับบริหาร	79	24.6
พยาบาลประจำการ	241	75.4
รวม	320	100.0
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	10.3
10,001-15,000 บาท	146	45.6
15,001-20,000 บาท	86	26.9
มากกว่า 20,000 บาท	55	17.2
รวม	320	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลระดับบริหาร 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และพยาบาลประจำการ 241 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.6

ตอนที่ 2 แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจ จากความคาดหวังในงาน  
ด้านโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	.61	สูง
2. รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	3.69	.79	สูง
3. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	.64	สูง
4. รู้สึกว่าตนเองทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ	3.67	.72	สูง
5. มีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.62	.77	สูง
6. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.58	.70	สูง
7. มีความมั่นคงในงานมากขึ้น	3.56	.76	สูง
8. มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.48	.84	ปานกลาง
9. ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอก	3.38	.81	ปานกลาง
10. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น	3.35	.78	ปานกลาง
11. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.18	.77	ปานกลาง
12. ได้รับโบนัสหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.88	.88	ปานกลาง
13. ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพิ่มขึ้น	2.84	.91	ปานกลาง
14. ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือทำงานที่ดีกว่าเดิม	2.80	.88	ปานกลาง
15. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	2.66	1.06	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้าน โอกาสที่จะได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ มีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมีความมั่นคงในงานมากขึ้น อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.88 3.69 3.69 3.69 3.62 3.58 และ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน  
ด้านความสำคัญของผลตอบแทน

ความสำคัญของผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	3.80	.62	สูง
2. ได้ทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ	3.74	.65	สูง
3. ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	.64	สูง
4. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	.65	สูง
5. มีโอกาสได้ปฏิบัติในสิ่งทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ	3.62	.74	สูง
6. ได้ทำงานที่มีความมั่นคง	3.62	.74	สูง
7. มีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถ	3.57	.71	สูง
8. ได้รับอิสระในการทำงาน	3.49	.83	ปานกลาง
9. ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.43	.79	ปานกลาง
10. โอกาสที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอกมากขึ้น	3.39	.82	ปานกลาง
11. รายได้ที่ได้รับ	3.36	.85	ปานกลาง
12. ได้รับค่าชดเชยชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.28	.75	ปานกลาง
13. ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มขึ้น	3.07	.95	ปานกลาง
14. โอกาสที่ได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งหรือได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม	2.97	.90	ปานกลาง
15. โอกาสที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	2.91	1.03	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.44	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้านความสำคัญของการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้ทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ ได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้ปฏิบัติในสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ได้ทำงานที่มีความมั่นคง และมีโอกาสได้พัฒนาทักษะและความสามารถ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.80 3.74 3.69 3.65 3.62 3.62 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้านความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ

ผลสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพยาบาลมีคุณภาพ	4.05	.65	สูง
2. ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ	4.01	.65	สูง
3. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	.68	สูง
4. ประสิทธิภาพของงานดี	3.90	.67	สูง
5. ทีมสุขภาพเกิดความพึงพอใจ	3.88	.65	สูง
รวมเฉลี่ย	3.95	.66	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้านความเป็นไปได้ในการทำให้งานพยาบาลมีคุณภาพ ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานดี และทีมสุขภาพเกิดความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.05 4.01 3.91 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน

แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	60.13	22.66	สูง
2. รู้สึกว่าตนเองทำงานที่มีคุณค่าได้สำเร็จ	56.63	23.67	สูง
3. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	55.74	22.51	สูง
4. รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	55.14	24.33	สูง
5. ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	53.67	22.38	สูง
6. มีความมั่นคงในงานมากขึ้น	53.16	22.57	สูง
7. ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	52.91	22.94	สูง
8. ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	49.68	23.58	สูง
9. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น	48.65	22.61	สูง
10. ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมภายนอก	47.99	23.38	สูง
11. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	43.38	21.41	สูง
12. ได้รับโบนัสหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น	38.84	21.18	ปานกลาง
13. ได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เพิ่มขึ้น	36.35	20.85	ปานกลาง
14. ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือทำงานที่ดีกว่าเดิม	35.21	21.19	ปานกลาง
15. ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	33.75	24.33	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	47.98	18.35	สูง



จากตารางที่ 8 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือ ข้อ 12, 13, 14 และ 15 มีค่าเฉลี่ย 38.84 36.35 35.21 และ 33.75 ตามลำดับ และ พยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 47.98

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ตัวแปร	ตำแหน่งการทำงาน				t
	พยาบาลระดับบริหาร		พยาบาลประจำการ		
	(n = 79)		(n = 241)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน	51.70	20.10	46.84	17.64	1.94

\*P<.05

จากตารางที่ 9 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลประจำการ มีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

## ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านลักษณะงาน จำนวนคำถามรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ลักษณะงาน</b>			
1. โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.68	.64	สูง
2. ความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา	3.50	.66	สูง
3. ความมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน และการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ	3.48	.72	ปานกลาง
4. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านในหน่วยงานมีความชัดเจน	3.46	.76	ปานกลาง
5. โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.38	.72	ปานกลาง
6. งานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติได้อย่างมี คุณภาพ	3.38	.73	ปานกลาง
7. โอกาสที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	3.16	.81	ปานกลาง
8. โอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงาน ในหน่วยงานของท่าน	3.14	.86	ปานกลาง
9. การมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในหน่วยงาน	3.05	.93	ปานกลาง
10. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงาน	3.03	.92	ปานกลาง
รวม	33.17	5.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.68 และ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน			
1. สามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด	3.65	.63	สูง
2. บรรยากาศในการทำงานสามารถทำให้ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.38	.74	ปานกลาง
3. รูปแบบการบริหารส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาความสามารถในการทำงาน	3.15	.78	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้มีแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	3.09	.87	ปานกลาง
5. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลของท่าน	2.97	.76	ปานกลาง
6. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.92	.78	ปานกลาง
7. โอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางการพยาบาล	2.85	.92	ปานกลาง
10. โอกาสลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางการพยาบาลที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ	2.75	.89	ปานกลาง
รวม	30.37	5.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดเท่านั้น ที่อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาล  
วิชาชีพ ด้านสิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ</b>			
1. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	.64	สูง
2. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.69	.69	สูง
3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชา	3.63	.80	สูง
4. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.62	.76	สูง
5. การได้รับความอบอุ่นและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.61	.82	สูง
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ได้อย่างทันเวลา	3.60	.81	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาปัญหาในการทำงาน	3.60	.87	สูง
8. ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.58	.66	สูง
9. ปริมาณเวลาในการทำงานของท่านส่งผลต่อความสำเร็จของงาน	3.51	.70	สูง
10. การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.51	.85	สูง
11. สิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้ท่านได้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.35	.71	ปานกลาง
12. ในจำนวนคนที่มีอยู่ในเวลานี้ สามารถทำให้ท่านทำงาน ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	.77	ปานกลาง
13. ผู้ร่วมงานยกย่องชมเชยความสามารถของท่าน	3.31	.59	ปานกลาง
14. ความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของท่าน	3.25	.75	ปานกลาง
15. การได้รับคำยกย่องชมเชยเกี่ยวกับความสามารถในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.25	.77	ปานกลาง

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	X	S.D.	ระดับ
16. ความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของท่านในการปฏิบัติงาน	3.19	.78	ปานกลาง
17. สามารถเข้าพบผู้บริหารได้เมื่อมีปัญหาส่วนตัว	3.18	.95	ปานกลาง
18. สาขาการบังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านทำงานได้สำเร็จ	3.17	.72	ปานกลาง
19. ความพร้อมของสวัสดิการที่หน่วยงานพึงจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.10	.81	ปานกลาง
20. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.98	.80	ปานกลาง
รวม	68.37	10.35	สูง

จากตารางที่ 12 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านสิ่งสนับสนุนที่  
 ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์  
 อันดีระหว่างตัวประชากรเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรก มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 และด้านเงินเดือน  
 และค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในลำดับท้ายสุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.98

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาล  
วิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	คะแนนเต็ม	ช่วงคะแนน	x	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน	50	13-15	33.17	5.56	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	50	14-15	30.37	5.70	ปานกลาง
สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ	100	37-100	68.37	10.35	สูง
รวม	200	68-200	131.67	18.79	สูง

จากตารางที่ 13 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านสิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 68.37 และ 131.67 ตามลำดับ ส่วนในด้านลักษณะงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 33.17 และ 30.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความพึงพอใจในงาน

ระดับความพึงพอใจในงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	3	1.00
มาก	96	30.00
ปานกลาง	187	58.40
น้อย	34	10.60
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 14 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 30.00 และความพึงพอใจในงานระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.60



ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในงาน	อายุ				F
	21-30 ปี (n=209) $\bar{X}$	31-40 ปี (n=60) $\bar{X}$	41-50 ปี (n=41) $\bar{X}$	50 ปีขึ้นไป (n=10) $\bar{X}$	
ลักษณะงาน	32.72	33.51	34.47	34.90	1.57
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	30.23	30.42	31.15	30.10	0.30
สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	68.43	67.73	68.62	69.80	0.15
รวม	130.95	131.60	134.59	134.80	0.48

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 15 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานรายด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ความพึงพอใจในงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล				F
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป	
	(n=235)	(n=25)	(n=18)	(n=42)	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ลักษณะงาน	32.67	33.36	35.77	34.64	2.97*
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	30.06	30.56	31.72	31.34	0.96
สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	68.33	67.12	71.77	67.80	0.81
รวม	130.70	131.04	139.27	133.82	1.36

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านลักษณะงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งการทำงาน				t
	พยาบาลระดับบริหาร		พยาบาลประจำการ		
	(n=79)		(n=241)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ลักษณะงาน	35.65	6.24	32.35	4.24*	
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	31.83	6.22	29.88	2.51*	
สิ่งสนับสนุนที่ทำงาน	70.04	9.68	67.82	1.70	
สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
รวม	137.66		129.67	3.08*	

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 17 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งพยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลระดับบริหารมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และโดยรวมมากกว่าพยาบาลประจำการ

ส่วนในด้านสิ่งสนับสนุนที่ทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งพยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้

ความพึงพอใจ ในงาน	รายได้				F
	ต่ำกว่า10,000บาท (n=33)	10,001-15,000บาท (n=146)	15,001-20,000บาท (n=86)	มากกว่า20,000บาท (n=55)	
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	
ลักษณะงาน	31.06	32.27	33.83	35.81	7.72*
โอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	28.59	29.60	31.16	32.33	4.63*
สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งาน สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ	66.09	67.09	69.73	70.92	2.83*
รวม	124.77	128.94	134.41	138.63	5.43*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 18 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน  
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจ  
ในงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) จำแนกตาม รายได้

รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X}=31.06$ )	10,001-15,000 บาท ( $\bar{X}=32.27$ )	15,001-20,000 บาท ( $\bar{X}=33.83$ )	มากกว่า 20,000 บาท ( $\bar{X}=35.82$ )
ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X}=31.06$ )	-	1.21	2.77	4.76*
10,001-15,000 บาท ( $\bar{X}=32.27$ )	-	-	1.56	3.55*
15,001-20,000 บาท ( $\bar{X}=33.83$ )	-	-	-	1.99
มากกว่า 20,000 บาท ( $\bar{X}=35.82$ )	-	-	-	-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการ  
การทำงาน โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) จำแนกตามรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 10,000บาท (X=28.59)	10,001-15,000บาท (X=29.60)	15,001-20,000บาท (X=31.16)	มากกว่า 20,000บาท (X=32.33)
ต่ำกว่า 10,000 บาท (X=28.59)	-	1.01	2.57	3.74*
10,001-15,000 บาท (X=29.60)	-	-	1.56	2.73*
15,001-20,000 บาท (X=31.16)				
มากกว่า 20,000 บาท (X=32.33)				

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท สูงกว่าผู้ที่มียาได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และผู้ที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) จำแนกตามรายได้

รายได้	ต่ำกว่า 10,000บาท ( $\bar{X}=124.77$ )	10,001-15,000บาท ( $\bar{X}=128.94$ )	15,001-20,000บาท ( $\bar{X}=134.41$ )	มากกว่า 20,000บาท ( $\bar{X}=138.63$ )
ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X}=124.77$ )	-	14.70	9.64	13.86*
10,001-15,000 บาท ( $\bar{X}=128.94$ )	-	-	5.47	9.69*
15,001-20,000 บาท ( $\bar{X}=134.41$ )	-	-	-	4.22
มากกว่า 20,000 บาท ( $\bar{X}=138.63$ )	-	-	-	-

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท สูงกว่าผู้ที่มียาได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และผู้ที่มียาได้ 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

	ความพึงพอใจในงาน			รวม
แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน	ลักษณะงาน	โอกาสก้าวหน้า	สิ่งสนับสนุนที่ทำงาน	
	ในการทำงาน			สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน	.56*	.60*	.66*	.71*
ความสำคัญของผลตอบแทน	.50*	.45*	.60*	.62*
ความเป็นไปได้ในการทำงานสำเร็จ	.30*	.23*	.39*	.37*
แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานโดยรวม	.53*	.49*	.67*	.67*

\*  $P < .05$

จากตารางที่ 22 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานโดย  
รวม สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า  
ในการทำงาน สิ่งสนับสนุนที่ทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงานโดย  
รวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้านโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน  
สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ด้าน และโดยรวม อย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติ

พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานด้านความสำคัญของผลตอบแทน  
สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ด้าน และโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ



พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความหวังในงานด้านความเป็นไปได้ ในการทำงาน  
สำเร็จ สัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน และโอกาสก้าวหน้าใน  
การทำงาน แต่สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานด้านสิ่งสนับสนุนที่ทำให้  
งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ