



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารการพยาบาล
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในงานของผู้บริหารการพยาบาล
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
- ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

เพื่อให้เกิดความสะดวกและกระชับรัดในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- ผู้ป่วยนอก = แผนกผู้ป่วยนอก
- ผู้ป่วยใน = หอผู้ป่วยใน
- ผู้ป่วยหนัก-ฉุกเฉิน = หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักและแผนกฉุกเฉิน
- ศูนย์บริการ = ศูนย์บริการสาธารณสุข
- แรงจูงใจ-ความสำเร็จ = แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน
- แรงจูงใจ-การยอมรับ = แรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- แรงจูงใจ-โอกาส = แรงจูงใจในงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- แรงจูงใจ-นโยบาย = แรงจูงใจในงานด้านนโยบายบริหาร
- แรงจูงใจ-สภาพงาน = แรงจูงใจในงานด้านสภาพการทำงาน
- แรงจูงใจ-เงินเดือน = แรงจูงใจในงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ กึ่งอสุล
- แรงจูงใจ-การสนับสนุน = แรงจูงใจในงานด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติ

 \bar{X} = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n = จำนวนตัวอย่างประชากร

t = ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุด

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

F = การวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารการพยาบาล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส การอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน โรงพยาบาล/หน่วยงาน และลักษณะงาน

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มอายุ		
31-40 ปี	37	16.8
41-50 ปี	148	67.3
50 ปีขึ้นไป	35	15.9
2. สถานภาพสมรส		
โสด	64	29.1
คู่	147	66.8
หม้าย หย่า แยก	9	4.1
3. การอบรมทางการบริหาร		
เคย	172	78.2
ไม่เคย	48	21.8
4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
1-5 ปี	55	25.0
6-10 ปี	65	29.5
10 ปีขึ้นไป	100	45.5
5. โรงพยาบาล/หน่วยงาน		
วชิรพยาบาล	72	32.73
โรงพยาบาลกลาง	31	14.09
โรงพยาบาลตากสิน	32	14.54
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	25	11.36
ศูนย์บริการสาธารณสุข	60	27.27

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส การอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน โรงพยาบาล/หน่วยงาน และลักษณะงาน (ต่อ)

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
6. ลักษณะงาน		
แผนกผู้ป่วยนอก	39	17.7
หอผู้ป่วยใน	98	44.5
หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก	17	7.7
แผนกฉุกเฉิน	6	2.7
ศูนย์บริการสาธารณสุข	60	27.3
รวม	220	100

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี และ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.8 และ 15.9 ตามลำดับ สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 66.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 29.1 และหม้าย หย่า แยก ร้อยละ 4.1 การอบรมทางการบริหาร ส่วนใหญ่เคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 78.2 ด้านประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 29.5 และลักษณะงาน ส่วนใหญ่คือ หอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือศูนย์บริการสาธารณสุข ร้อยละ 27.3 น้อยที่สุดคือแผนกฉุกเฉิน ร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะครอบครัวของผู้บริหารการพยาบาล
ในแต่ละด้านและโดยรวม

ภาวะครอบครัว	\bar{X}	S.D.
ด้านค่าใช้จ่ายของบุคคลในครอบครัว	2.44	.86
ด้านการดูแลช่วยเหลือบุคคลในครอบครัว	2.76	.83
ด้านค่าใช้จ่ายเรื่องที่อยู่อาศัย	2.38	.86
ด้านค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในสังคม	2.67	.76
ด้านให้คำปรึกษาแนะนำบุคคลในครอบครัว	2.89	.77
ด้านการให้กำลังใจบุคคลในครอบครัว	2.95	.79
รวม	16.10	3.90

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลมีภาวะครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาวะในด้านการให้กำลังใจ บุคคลในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 2.95$) และภาวะด้านค่าใช้จ่ายในเรื่องที่อยู่อาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 2.38$)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามภาวะครอบครัว

ภาวะครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
มาก	32	14.5
ปานกลาง	101	45.9
น้อย	86	39.1
ไม่มี	1	.5
รวม	220	100

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่มีภาวะครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ มีภาวะน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.1 ภาวะมาก คิดเป็นร้อยละ 14.5 และไม่มีภาวะ คิดเป็นร้อยละ .5

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในงานของผู้บริหารการพยาบาล

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	1	.5
มาก	41	18.6
ปานกลาง	174	79.1
น้อย	4	1.8
รวม	220	100

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 79.1 รองลงมาคือมีแรงจูงใจในงานในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 18.6 แรงจูงใจในงานระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.8 และแรงจูงใจในงาน ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ .5

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับแรงจูงใจในงานของผู้บริหาร
การพยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

แรงจูงใจในงาน	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสำเร็จในงาน	20	15.26	2.14	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	25	17.07	2.57	ปานกลาง
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	20	11.11	2.95	ปานกลาง
นโยบายบริหาร	25	15.80	3.31	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	25	15.54	2.70	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	20	10.28	2.62	ปานกลาง
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	25	16.50	2.98	ปานกลาง
รวม	160	101.56	12.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 101.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 15.26$) อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 10.28$)

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามสถานภาพสมรส การอบรมทางการบริหาร และหน่วยงาน

	แรงจูงใจในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	t
สถานภาพสมรส				
โสด	64	101.21	10.68	-0.27
สมรส	156	101.70	12.77	
การอบรมทางการบริหาร				
เคย	172	101.42	11.82	-0.32
ไม่เคย	48	102.06	13.48	
หน่วยงาน				
โรงพยาบาล	160	100.03	11.14	-2.82 [*]
ศูนย์บริการสาธารณสุข	60	105.67	13.89	

* $P < .05$

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานหน่วยงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสและการอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานของผู้บริหารการพยาบาลรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน

แรงจูงใจในงาน	กลุ่มโรงพยาบาล (n=160)			กลุ่มศูนย์บริการสาธารณสุข (n=60)			t
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ความสำเร็จในงาน	15.11	1.98	มาก	15.67	2.47	มาก	-1.74
การได้รับการยอมรับนับถือ	16.50	2.24	ปานกลาง	18.58	2.79	มาก	-5.72 [*]
โอกาสได้รับความก้าวหน้า							
ในอนาคต	10.88	2.77	ปานกลาง	11.75	3.31	ปานกลาง	-1.97 [*]
นโยบายบริหาร	15.69	3.22	ปานกลาง	16.17	3.55	ปานกลาง	- .86
สภาพการทำงาน	15.36	2.66	ปานกลาง	16.02	2.75	ปานกลาง	-1.62
เงินเดือนและผลประโยชน์							
เกื้อกูล	10.24	2.63	ปานกลาง	10.40	2.59	ปานกลาง	- .41
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา							
และเพื่อนร่วมงาน	16.26	2.87	ปานกลาง	17.13	2.19	ปานกลาง	-1.94
แรงจูงใจในงานโดยรวม	100.03	11.14	ปานกลาง	105.67	13.89	ปานกลาง	-3.12 [*]

* P < .05

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และแรงจูงใจในงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาวะครอบครัว และลักษณะงาน

	แรงจูงใจในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	F
อายุ				
31-40 ปี	37	98.65	10.95	2.49
41-50 ปี	148	101.48	12.02	
50 ปีขึ้นไป	35	105.00	13.52	
ประสบการณ์การทำงาน				
1-5 ปี	55	102.24	11.27	0.19
6-10 ปี	65	100.86	11.55	
10 ปีขึ้นไป	100	101.65	13.11	
ภาวะครอบครัว				
มาก	32	104.75	14.56	1.63
ปานกลาง	101	101.70	11.03	
น้อยและไม่มี	87	100.23	12.42	
ลักษณะงาน				
ผู้ป่วยนอก	39	99.51	11.47	3.40 [*]
ผู้ป่วยใน	98	99.84	10.77	
ผู้ป่วยหนัก-ฉุกเฉิน	23	101.70	12.39	
ศูนย์บริการ	60	105.67	13.89	

* P < .05

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 105.67$) ส่วนผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และภาวะครอบครัว แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานของผู้บริหารพยาบาลเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ผู้ป่วยนอก ($\bar{X}=99.51$)	ผู้ป่วยใน ($\bar{X}=99.84$)	ผู้ป่วยหนัก- ฉุกเฉิน ($\bar{X}=101.70$)	ศูนย์บริการ ($\bar{X}=105.67$)
ผู้ป่วยนอก ($\bar{X}=99.51$)	-	0.33	2.19	6.16
ผู้ป่วยใน ($\bar{X}=99.84$)	-	-	1.86	5.83 [*]
ผู้ป่วยหนัก-ฉุกเฉิน ($\bar{X}=101.70$)	-	-	-	3.97
ศูนย์บริการ ($\bar{X}=105.67$)	-	-	-	-

^{*}P < .05

จากตารางที่ 11 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในงานของผู้บริหารพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุขสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้ที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับ ความเครียด
ในงานรายด้านและโดยรวม

ระดับ	ความเครียดในงาน					
	ด้านความรู้สึกรบกวนใจ		ด้านสุขภาพทางกาย		โดยรวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สูง	3	1.4	1	.5	1	.5
ปานกลาง	64	29.1	21	9.5	32	14.5
ต่ำ	141	64.1	130	59.1	169	76.8
ต่ำมาก	12	5.5	68	30.9	18	8.2

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่มีความเครียดในงานโดยรวม อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมาเป็นระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 14.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่มีความเครียดในด้านความรู้สึกรบกวนใจ อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาเป็นระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนความเครียดในงานด้านสุขภาพกาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาเป็นระดับต่ำมาก คิดเป็นร้อยละ 30.9

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเครียดในงานของผู้บริหาร
การพยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความเครียดในงาน	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรม	85	38.60	8.01	ต่ำ
ด้านสุขภาพทางกาย	60	21.40	5.98	ต่ำ
รวม	145	60.00	12.27	ต่ำ

จากตารางที่ 13 แสดงว่าผู้บริหารการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงาน
โดยรวม อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 60.00$) และเมื่อนิยามาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของ
ความเครียดในงานด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรมและด้านสุขภาพทางกายอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} =$
38.60 และ 21.40 ตามลำดับ)

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามอายุ

อายุ	ความเครียดในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	F
31-40 ปี	37	65.65	13.43	5.373*
41-50 ปี	148	59.27	11.82	
50 ปีขึ้นไป	35	57.08	11.35	
รวม	220	60.00	12.27	

*P < .05

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลกลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 65.65$) รองลงมาเป็นผู้บริหารการพยาบาลกลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 59.27$ และ 57.08 ตามลำดับ)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	31-40 ปี ($\bar{X} = 65.65$)	41-50 ปี ($\bar{X} = 59.27$)	50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 57.08$)
31-40 ปี ($\bar{X} = 65.65$)	-	6.38 ^a	8.57 ^a
41-50 ปี ($\bar{X} = 59.27$)	-	-	2.19
50 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 57.08$)	-	-	-

^aP < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาลกลุ่มอายุ 31-40 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามสถานภาพสมรส และการอบรมทางการบริหาร

	ความเครียดในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	t
สถานภาพสมรส				
โสด	64	60.84	13.51	.66
สมรส	156	59.65	11.75	
การอบรมทางการบริหาร				
เคย	172	60.58	12.13	1.33
ไม่เคย	48	57.92	12.68	

จากตารางที่ 16 แสดงว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสและการอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความเครียดในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ความเครียดในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	F
1-5 ปี	55	59.96	12.01	3.83 ^a
6-10 ปี	65	63.25	13.49	
10 ปีขึ้นไป	100	57.90	11.20	
รวม	220	60.00	12.27	

^aP < .05

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 63.25$) รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ($\bar{X} = 59.96$) ที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 57.90$)

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี ($\bar{X}=59.96$)	6-10 ปี ($\bar{X}=63.25$)	10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=57.90$)
1-5 ปี ($\bar{X}=59.96$)	-	3.29	2.06
6-10 ปี ($\bar{X}=63.25$)	-	-	5.35 [*]
10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=57.90$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามภาวะครอบครัว

ภาวะครอบครัว	ความเครียดในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	F
มาก	32	60.31	14.96	3.69 ^a
ปานกลาง	101	62.17	11.32	
น้อยและไม่มี	87	57.36	11.89	
รวม	220	60.00	12.27	

^aP < .05

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาวะครอบครัว แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาวะครอบครัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X}=62.17$) รองลงมาเป็นผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาวะครอบครัว ในระดับมาก ($\bar{X}=60.31$) และผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาวะครอบครัวระดับน้อยและไม่มีภาวะ มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X}=57.36$)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกตามภาวะ ครอบครั

ภาวะครอบครั	มาก ($\bar{X}=60.31$)	ปานกลาง ($\bar{X}=62.17$)	น้อยและไม่มี ($\bar{X}=57.36$)
มาก ($\bar{X}=60.31$)	-	1.86	2.95 [*]
ปานกลาง ($\bar{X}=62.17$)	-	-	4.81 [*]
น้อยและไม่มี ($\bar{X}=57.36$)	-	-	-

* P < .05

จากตารางที่ 20 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาวะครอบครั ระดับ ปานกลางสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาวะครอบครั ระดับน้อยและไม่มีภาวะ อย่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ความเครียดในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	F
ผู้ป่วยนอก	39	62.20	11.84	4.64 [*]
ผู้ป่วยใน	98	62.06	12.21	
ผู้ป่วยหนัก-ฉุกเฉิน	23	60.00	11.61	
ศูนย์บริการ	60	55.18	11.80	
รวม	220	60.00	12.27	

^{*}P < .05

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีลักษณะงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานสูงกว่าแผนกอื่น ($\bar{X}=62.20$) และผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานต่ำกว่าแผนกอื่น ($\bar{X}=55.18$)

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ผู้ป่วยนอก ($\bar{X}=62.20$)	ผู้ป่วยใน ($\bar{X}=62.06$)	ผู้ป่วยหนัก- ฉุกเฉิน ($\bar{X}=60.00$)	ศูนย์บริการ ($\bar{X}=55.18$)
ผู้ป่วยนอก ($\bar{X}=62.20$)	-	0.14	2.20	7.02 [*]
ผู้ป่วยใน ($\bar{X}=62.06$)	-	-	2.06	6.88 [*]
ผู้ป่วยหนัก-ฉุกเฉิน ($\bar{X}=60.00$)	-	-	-	4.82
ศูนย์บริการ ($\bar{X}=55.18$)	-	-	-	-

^{*}P < .05

จากตารางที่ 22 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยนอก และผู้ที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารโรงพยาบาล โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามหน่วยงาน

ความเครียดในงาน	กลุ่มโรงพยาบาล (n = 160)		กลุ่มศูนย์บริการสาธารณสุข (n=60)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	ด้านความรู้สึกรหรือพฤติกรรม	39.64	7.72	35.83	
ด้านสุขภาพทางกาย	22.16	6.15	19.35	4.98	3.17*
ความเครียดในงานโดยรวม	61.80	11.99	55.18	11.18	3.66*

*P < .05

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลกลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานสูงกว่าผู้บริหารโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข ทั้งความเครียดในงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกตามระดับแรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	ความเครียดในงาน			
	n	\bar{X}	S.D.	F
มากที่สุด	1	55.00	0.00	3.54 [*]
มาก	41	54.54	10.87	
ปานกลาง	174	61.31	12.41	
น้อย	4	60.00	4.69	
รวม	220	60.00	12.27	

^{*}P < .05

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจในงานระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ($X=61.31$)

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล เป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกตามระดับ แรงจูงใจในงาน

แรงจูงใจในงาน	มาก ($\bar{X}=54.54$)	ปานกลาง ($\bar{X}=61.31$)	น้อย ($\bar{X}=60.00$)
มาก ($\bar{X}=54.54$)	-	6.77 [▪]	5.46
ปานกลาง ($\bar{X}=61.31$)	-	-	1.31
น้อย ($\bar{X}=60.00$)	-	-	-

▪ $P < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของ เซฟเฟ ค่าเฉลี่ยของความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจระดับปานกลาง สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีแรงจูงใจในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว แรงจูงใจในงานรายด้านและโดยรวมกับความเครียดในงาน ด้านความรู้สึกรหรือพฤติกรรม

ตัวแปรพยากรณ์	r
อายุ	-.2160 [▪]
ประสบการณ์การทำงาน	-.0636
ภาระครอบครัว	.1099
แรงจูงใจ-ความสำเร็จ	-.3031 [▪]
แรงจูงใจ-การยอมรับ	-.3281 [▪]
แรงจูงใจ-โอกาส	-.0304
แรงจูงใจ-นโยบาย	-.1019
แรงจูงใจ-สภาพงาน	-.0690
แรงจูงใจ-เงินเดือน	.0483
แรงจูงใจ-การสนับสนุน	-.1755 [▪]
แรงจูงใจในงานโดยรวม	-.2064 [▪]

[▪] P < .05

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน และแรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของผู้บริหารการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.3031$ และ $-.3281$ ตามลำดับ) หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีแรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน และแรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก เกิดความเครียดในงานด้านความรู้สึกรหรือพฤติกรรมได้น้อย และในทางตรงกันข้ามด้วย

อายุ แรงจูงใจในงานโดยรวมและแรงจูงใจในงานด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้บริหารการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.2160, -.2064$ และ $-.1755$ ตามลำดับ) หมายความว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ แรงจูงใจในงาน ทั้งโดยรวมและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในงานด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรมได้น้อย และในทางตรงกันข้ามด้วย

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว แรงจูงใจในงานรายด้านและ โดยรวมกับความเครียดในงาน ด้านสุขภาพกาย

ตัวแปรพยากรณ์	r
อายุ	-.2346 [*]
ประสบการณ์การทำงาน	-.1093
ภาระครอบครัว	.1519 [*]
แรงจูงใจ-ความสำเร็จ	-.0638
แรงจูงใจ-การยอมรับ	-.1195
แรงจูงใจ-โอกาส	-.0170
แรงจูงใจ-นโยบาย	-.0844
แรงจูงใจ-สภาพงาน	-.0672
แรงจูงใจ-เงินเดือน	.0896
แรงจูงใจ-การสนับสนุน	-.0592
แรงจูงใจในงานโดยรวม	-.1122

* P < .05

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกายของผู้บริหารการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.2346$) หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมากเกิดความเครียดในงานด้านสุขภาพทางกายได้น้อย และในทางตรงกันข้ามด้วย

และภาระครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกายของผู้บริหารการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .1519$) หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีภาระครอบครัวในระดับมาก มีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดในงานด้านสุขภาพทางกายได้มาก

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว แรงจูงใจในงานรายด้านและโดยรวม กับความเครียดในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	r
อายุ	-.2553 [*]
ประสบการณ์การทำงาน	-.0948
ภาระครอบครัว	.1457 [*]
แรงจูงใจ-ความสำเร็จ	-.2289 [*]
แรงจูงใจ-การยอมรับ	-.2724 [*]
แรงจูงใจ-โอกาส	-.0305
แรงจูงใจ-นโยบาย	-.1076
แรงจูงใจ-สภาพงาน	-.0778
แรงจูงใจ-เงินเดือน	.0122
แรงจูงใจ-การสนับสนุน	-.1434 [*]
แรงจูงใจในงานโดยรวม	-.1894 [*]

* P < .05

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า อายุ แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในงานด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.2553, -.2289, -.2724, -.1434$ และ $-.1894$ ตามลำดับ) หมายความว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จะเกิดความเครียดในงานในระดับน้อย และในทางตรงกันข้ามด้วย

ภาวะครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเครียดในงานของผู้บริหาร
การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.1457$) หมายความว่า ผู้บริหารการ
พยาบาลที่มีภาวะครอบครัวมาก มีแนวโน้มจะเกิดความเครียดในงานได้มากเช่นกัน

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว แรงจูงใจในงานรายด้านและโดยรวมกับความเครียดในงาน รายด้านและโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	ความเครียดในงาน ด้านความรู้สึก-พฤติกรรม	ความเครียดในงาน ด้านสุขภาพกาย	ความเครียดในงาน โดยรวม
อายุ	-.2195 [*]	-.1846 [*]	-.2363 [*]
ประสบการณ์การทำงาน	-.1458	-.1561 [*]	-.1742 [*]
ภาระครอบครัว	.1433	.2102 [*]	.2002 [*]
แรงจูงใจ-ความสำเร็จ	-.2564 [*]	.0496	-.1398
แรงจูงใจ-การยอมรับ	-.2330 [*]	.0664	-.1161
แรงจูงใจ-โอกาส	-.0355	.0498	.0026
แรงจูงใจ-นโยบาย	-.1378	-.0910	-.1355
แรงจูงใจ-สภาพงาน	-.0468	-.0258	-.0434
แรงจูงใจ-เงินเดือน	.1087	-.0156	.0621
แรงจูงใจ-การสนับสนุน	-.0322	.0331	-.0038
แรงจูงใจในงานโดยรวม	-.1352	.0070	-.0835

^{*} P < .05

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรม ด้านสุขภาพกาย และความเครียดในงานโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.2195, -.1846$ และ $-.2363$ ตามลำดับ)

ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกายและความเครียดในงานโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.1561$ และ $-.1742$ ตามลำดับ)

ภาวะครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกาย และความเครียดในงานโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .2102$ และ $.2002$ ตามลำดับ)

แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.2564$ และ $-.2330$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว แรงจูงใจในงานรายด้านและโดยรวมกับความเครียดในงาน รายด้านและ โดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	ความเครียดในงาน ด้านความรู้สึก-พฤติกรรม	ความเครียดในงาน ด้านสุขภาพกาย	ความเครียดในงาน โดยรวม
อายุ	-.1091	-.2579 [*]	-.1841
ประสบการณ์การทำงาน	.0199	-.1090	-.0323
ภาระครอบครัว	.0723	.0335	.0641
แรงจูงใจ-ความสำเร็จ	-.3515 [*]	-.2833 [*]	-.3622 [*]
แรงจูงใจ-การยอมรับ	-.3670 [*]	-.3572 [*]	-.4041 [*]
แรงจูงใจ-โอกาส	.0567	-.0962	-.0014
แรงจูงใจ-นโยบาย	.0141	-.0253	-.0009
แรงจูงใจ-สภาพงาน	-.0482	-.1105	-.0799
แรงจูงใจ-เงินเดือน	-.0824	-.3240	-.1936
แรงจูงใจ-การสนับสนุน	-.4297 [*]	-.2318	-.3946 [*]
แรงจูงใจในงานโดยรวม	-.2432	-.2876 [*]	-.2893 [*]

^{*} P < .05

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกายของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = -.2579$)

แรงจูงใจในงานด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกหรือพฤติกรรมและความเครียดในงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกายของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

ศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.3515, -.3622$ และ $-.2833$ ตามลำดับ)

แรงจูงใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกรหรือพฤติกรรม ด้านสุขภาพกาย และความเครียดในงานโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.3670, -.3572$ และ $-.4041$ ตามลำดับ)

แรงจูงใจในงานด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความเครียดในงานด้านความรู้สึกรหรือพฤติกรรม และความเครียดในงานโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.4297$ และ $-.3946$ ตามลำดับ)

แรงจูงใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดในงานด้านสุขภาพกาย และความเครียดในงานโดยรวมของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศูนย์บริการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.2876$ และ $-.2893$ ตามลำดับ)