

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร



นางहरรชา สชกาล

วิทยานพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2538

ISBN 974-632-224-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I164A5A09

RELATIONSHIPS BETWEEN EXPECTANCY WORK MOTIVATION  
AND JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSES,  
PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS

Mrs. Hansa Sookkarn

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science

Nursing Administration Program

Graduate School

Chulalongkorn University

1995

ISBN 974-632-224-9

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจใน  
งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

โดย นางहरชา สุขกาล

ภาควิชา พยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนินันท์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต.

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กงสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประกา ลิมประสตร์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนินันท์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ ปิตธานนท์)

พิมพ์จำหน่ายโดยศูนย์วิทยานิพนธ์ภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพียงอย่างเดียว

หรรษา สุขกาล : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIPS  
BETWEEN EXPECTANCY WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF  
PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษา:  
รศ. ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์, 122 หน้า ISBN 974-632-224-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน  
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มี  
อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งการทำงาน และรายได้ ต่างกัน ในโรงพยาบาล  
เอกชน 15 แห่ง ตัวอย่างประชากรคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 320 คน เลือกโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ  
หลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจจากความ  
คาดหวังในงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ซึ่งผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาและความ  
เที่ยงภายใน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง
3. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ และระยะเวลา  
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลระดับบริหาร สูงกว่าพยาบาลประจำการ และความ  
พึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ที่มีรายได้  
ต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความ  
สัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาควิชา ..... คณะพยาบาลศาสตร์  
สาขาวิชา ..... การบริหารการพยาบาล  
ปีการศึกษา ..... 2537

ลายมือชื่อนิสิต ..... Wira Sano  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ..... [Signature]  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาพร้อม ..... [Signature]

## C486068 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: EXPECTANCY WORK MOTIVATION / JOB SATISFACTION

HANSA SOOKKARN : RELATIONSHIPS BETWEEN EXPECTANCY WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISER : ASSO. PROF. JINTANA YUNIBHAND, Ph.D. 122 pp. ISBN 974-632-224-9

The purposes of this research were to study the relationships between expectancy work motivation and job satisfaction of professional nurses and to compare job satisfaction of nurses having different background from 15 private hospitals, Bangkok Metropolitan area. Three hundred and twenty subjects were selected by using the multistage sampling technique. Two instruments developed for this study were expectancy work motivation and job satisfaction questionnaires which had been tested for content validity and internal reliability.

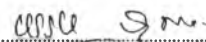
The followings were major findings of the study.

1. The mean score of expectancy work motivation of professional nurses was at the high level.
2. The mean score of job satisfaction of professional nurses in all aspects were at the high level.
3. There were no significant difference between the mean scores of job satisfaction of professional nurses who were in different age groups and different years of working experience.
4. The mean score of job satisfaction of nurse administrators was significantly higher than that of staff nurses, at the .05 level. Whereas the mean score of job satisfaction of professional nurses who earned more than 20,000 Bahts was significantly higher than that of other groups who has lower salary scale, at the .05 level.
5. The expectancy work motivation was significantly and positively related to job satisfaction, at the .05 level.

ภาควิชา..... คณะพยาบาลศาสตร์.....

สาขาวิชา..... การบริหารการพยาบาล.....

ปีการศึกษา..... 2537.....

ลายมือชื่อนิติต..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ชูนิพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ข้อคิด คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าซึ่งในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 15 แห่ง ที่อนุญาติให้เก็บข้อมูล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยระลึกถึงครอบครัวคือ คุณสมเกียรติ นางสาวศิริสา และเด็กชายสุทธิเกียรติ สุขกาล ที่ห่วงใย ช่วยเหลือ สนับสนุนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

हररररर सुखगल

สารบัญ



	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
แนวเหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและตัวอย่างประชากร.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
อภิปรายผลการวิจัย.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	102
ภาคผนวก ข. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ประวัติผู้วิจัย.....	122



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายด้าน.....	70
14. จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความพึงพอใจในงาน.....	71
15. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุ.....	72
16. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล.....	73
17. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน.....	74
18. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้.....	75
19. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของ พยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามรายได้.....	76
20. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน โดยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามรายได้.....	77
21. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมของ พยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามรายได้.....	78
22. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	79

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนโรงพยาบาลแต่ละขนาดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	46
2. จำนวนตัวอย่างประชากร จำแนกตามโรงพยาบาล.....	48
3. จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล และวุฒิการศึกษาทางการพยาบาล.....	56
4. จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน และรายได้.....	58
5. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง ในงานด้านโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน.....	59
6. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง ในงานด้านความสำคัญของผลตอบแทน.....	61
7. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง ในงานด้านความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ.....	62
8. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวัง ในงาน.....	63
9. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจจากความ คาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน.....	64
10. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะ จำแนกตามรายชื่อ.....	65
11. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	67
12. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงาน ด้านสิ่งสนับสนุนที่ให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายชื่อ.....	68

## สารบัญ

	หน้า
แผนภาพที่	
1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.....	20
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน ของ Porter และ Lawler.....	35
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน.....	37
4. กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	44