

วิธีดำเนินการวิจัย



การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีตัวแปรส่วนบุคคลต่างกันและหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ขั้นตอนของวิธีดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชนขนาดตั้งแต่ 25 เตียงขึ้นไป จำนวนรวมทั้งสิ้น 69 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มประชากรมีคุณสมบัติดังนี้

1. ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้น 1
2. ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และตำแหน่งบริหารการพยาบาล ตั้งแต่ระดับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ตรวจการพยาบาล

ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากรได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. จำแนกโรงพยาบาลเอกชนออกเป็น 3 กลุ่มตามจำนวนเตียงได้ดังนี้คือ กลุ่มขนาดใหญ่ กลุ่มขนาดกลาง และกลุ่มขนาดเล็ก จำนวนรวมทั้งสิ้น 69 แห่ง โดย

- กลุ่มขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป
มี 23 แห่ง
- กลุ่มขนาดกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 100-199 เตียง
มี 18 แห่ง
- กลุ่มขนาดเล็ก ได้แก่ โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 25-99 เตียง มี
28 แห่ง

2. เลือกโรงพยาบาลจากกลุ่มโรงพยาบาลแต่ละขนาดโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และไม่เจาะจง (Simple Random Sampling) มาจำนวนร้อยละ 20 ได้จำนวนโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ 5 แห่ง ขนาดกลาง 4 แห่ง และขนาดเล็ก 6 แห่ง รวม 15 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งสิ้น 1,174 คน (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาด และจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

| ขนาดของโรงพยาบาล | จำนวนโรงพยาบาล | จำนวนโรงพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง | จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง |
|------------------|----------------|--|--|
| ใหญ่ | 23 | 5 | 871 |
| กลาง | 18 | 4 | 177 |
| เล็ก | 28 | 6 | 126 |
| รวม | 69 | 15 | 1174 |

3. กำหนดขนาดตัวอย่างประชากร โดยวิธีคำนวณจากสูตร Yamanae (1970)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของตัวอย่างประชากร

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้ 5% (= .05)

ได้จำนวนตัวอย่างประชากร 298 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 330 คน

4. สุ่มตัวอย่างประชากรจากโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้แบบสุ่มตัวเลขในอัตราส่วนดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{330 \times \text{จำนวนพยาบาลในโรงพยาบาล}}{1174}$$

1174

5. เลือกตัวอย่างประชากรจากพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นพยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลประจำการให้ได้ตามจำนวนตัวอย่างประชากรทั้งหมด 330 คน ในสัดส่วนประมาณ 1:3 (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างประชากรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามโรงพยาบาล

| โรงพยาบาล | พยาบาลวิชาชีพ | |
|-------------------|-------------------|----------------|
| | พยาบาลระดับบริหาร | พยาบาลประจำการ |
| กรุงเทพคริสเตียน | 15 | 46 |
| เซ็นต์หลุยส์ | 11 | 34 |
| ไทจนครินทร์ | 6 | 19 |
| มิชชั่น | 7 | 22 |
| หัวเฉียว | 20 | 63 |
| คามิลเลียน | 5 | 16 |
| บางโพ | 2 | 7 |
| แพทย์ปัญญา | 2 | 7 |
| สุขุมวิท | 3 | 10 |
| คลองตัน | 1 | 4 |
| จุฬารัตน์ | 1 | 4 |
| บางกอกเนิสซิ่งโฮม | 1 | 3 |
| บางนา | 2 | 5 |
| พร้อมมิตร | 1 | 4 |
| วิชัยยุทธ | 2 | 7 |
| รวม | 79 | 251 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และเติมคำ ประกอบด้วยอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และ รายได้

ชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัย สร้างขึ้นโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจของ Hackman, Porter และ Lawler (1983) และผู้วิจัยสร้างขึ้นเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของวิชาชีพพยาบาลมากขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงพยาบาลเอกชน 5 แห่ง ระบุชนิดของผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานและความเป็นไปได้ในการทำงานให้สำเร็จ

2. นำข้อมูลที่ได้มาเพิ่มเติมกับแบบสอบถามวัดแรงจูงใจของ Hackman, Porter และ Lawler ได้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามถึงโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามถึงความสำคัญของผลตอบแทน จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นไปได้ในการทำให้งานสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเกณฑ์

5 ช่อง คือ

มากที่สุด ให้อ 5 คะแนน

มาก ให้อ 4 คะแนน

ปานกลาง ให้อ 3 คะแนน

น้อย ให้อ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้อ 1 คะแนน

การคำนวณแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานใช้สูตร

$$W = E (IV)$$

เมื่อ W = แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน

E = ค่าคะแนนเฉลี่ยจากผู้ตอบคำถามตอนที่ 3

I = ค่าคะแนนเฉลี่ยจากผู้ตอบคำถามตอนที่ 1

V = ค่าคะแนนเฉลี่ยจากผู้ตอบคำถามตอนที่ 2

วิธีคำนวณแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน ทำได้ดังนี้

1. แรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน จำแนกตามผลตอบแทนแต่ละข้อ ทำได้โดย

1.1 นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามตอนที่ 1 คูณกับคะแนนของผู้ตอบคนเดียวกันจากคำถามตอนที่ 2 (เช่น คะแนนข้อ 1 ตอนที่ 1 คูณกับคะแนนข้อ 1 ตอนที่ 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)

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

คะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานรายข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่อผลตอบแทนสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่อผลตอบแทนสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่อผลตอบแทนปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่อผลตอบแทนต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่อผลตอบแทนต่ำมาก
 คะแนนแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานโดยรวมแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 90.83-125 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 42.70-90.82 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจสูง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 15.54-42.69 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.35-15.53 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่ำ
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-3.34 หมายถึงมีระดับแรงจูงใจต่ำมาก

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ซึ่งสร้างตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) โดย เชาวลักษณ์ โภชิตารา และนำมาใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

ลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

สิ่งสนับสนุนที่ทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 20 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดเกณฑ์ 5 ช่วง คือ

พึงพอใจมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

พึงพอใจมาก ให้ 4 คะแนน

พึงพอใจปานกลาง ให้ 3 คะแนน

พึงพอใจน้อย ให้ 2 คะแนน

พึงพอใจน้อยที่สุด หรือไม่พึงพอใจเลย ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ความพึงพอใจในงานรายชื่อ แบ่งเป็น 5 ระดับคือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูงที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแปลผลในรูปแบบคะแนนดิบ แบ่งเป็น 5 ระดับคือ

คะแนนระหว่าง 42-50 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูงที่สุด

คะแนนระหว่าง 34-41 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูง

คะแนนระหว่าง 26-33 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง

คะแนนระหว่าง 18-25 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ

คะแนนระหว่าง 10-17 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด

ความพึงพอใจในงานด้านสิ่งสนับสนุนที่ทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนระหว่าง 83-100 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูงมาก

คะแนนระหว่าง 68-82 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูง

คะแนนระหว่าง 52-67 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง

คะแนนระหว่าง 36-51 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ

คะแนนระหว่าง 20-35 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานโดยรวม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนระหว่าง 164-200 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูงมาก
 คะแนนระหว่าง 128-163 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานสูง
 คะแนนระหว่าง 92-127 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
 คะแนนระหว่าง 56-91 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ
 คะแนนระหว่าง 40-55 หมายถึงมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำมาก

การหาความตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความถูกต้องครอบคลุมของข้อรายการ

การตัดสินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือนี้ ถูกระบุที่ความเห็นพ้องตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 แสดงว่าเครื่องมือมีความตรงตามเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้มีความเหมาะสมทางภาษา ความชัดเจนของเนื้อหา และการเรียงลำดับข้อความ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นชอบด้วย เพียงปรับสำนวนภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้มีความเหมาะสมทางภาษา ความชัดเจนของเนื้อหา และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และได้เพิ่มเติมข้อรายการอีกตอนละ 1 ข้อ

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้มีความเหมาะสมทางภาษา ความชัดเจนของเนื้อหา และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ โดยให้มีข้อรายการคงเดิมคือ 40 ข้อ

การหาความเที่ยง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างประชากร ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงด้วยวิธีการดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพ หาความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 มีความเที่ยง .92

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีความเที่ยง .95

แบบสอบถามตอนที่ 3 มีความเที่ยง .93

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ หาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทั้ง 15 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือที่ผ่านการอนุญาตให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล เข้าพบและประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดวิธีเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือชี้แจงแก่ตัวอย่างประชากร เพื่อความเข้าใจและร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. มอบแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยแจ้งจำนวนตัวอย่างประชากร ทั้งกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลและกลุ่มพยาบาลประจำการ ในสัดส่วนประมาณ 1 ต่อ 3 จำนวน

แบบสอบถามที่ส่งไปยังตัวอย่างประชากรรวมทั้งสิ้น 330 ฉบับ

4. ขอความร่วมมือให้ฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล รวบรวมแบบสอบถามจากตัวอย่างประชากร ส่งคืนให้ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยไปติดตามด้วยตนเอง รวมเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2538 ได้แบบสอบถามคืนมา และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัว ซึ่งเกี่ยวกับอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน และรายได้วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรต่างๆ
4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
 - 4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และรายได้ ต่างกัน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Method)
 - 4.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งการทำงาน ต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (t-test)