



บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และสภาพสมรส และ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล เรื่อง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส สังกัด และที่ตั้ง เสนอเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบ เรื่อง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบ เรื่อง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสนอเป็นค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอข้อมูล ดังนี้

- |           |   |                                 |
|-----------|---|---------------------------------|
| $\bar{X}$ | = | ค่าเฉลี่ย                       |
| S.D.      | = | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน            |
| N         | = | จำนวนประชากร                    |
| t         | = | ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม |
| F         | = | ค่าทดสอบความแปรปรวนทางเดียว     |

ดังต่อไปนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=539)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหาร	120	22.3
อาจารย์	419	77.7
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	34	6.3
1 - 5 ปี	126	23.4
6 - 10 ปี	95	17.6
11 - 15 ปี	96	17.8
16 - 20 ปี	79	14.7
มากกว่า 20 ปี	109	20.2
<b>อายุ</b>		
อายุต่ำกว่า 21 ปี	2	0.4
21 - 30 ปี	167	31
31 - 40 ปี	187	34.7
41 - 50 ปี	123	22.8
51 - 60 ปี	60	11.1
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	2.2
ปริญญาตรี	270	50.1
ปริญญาโท	249	46.2
ปริญญาเอก	8	1.5

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 539)	ร้อยละ
<b>สภาพสมรส</b>		
โสด	279	51.8
คู่	241	44.7
หย่า	7	1.3
หม้าย	11	2.0
แยก	1	.2
<b>สังกัด</b>		
ทบวงมหาวิทยาลัย	107	19.9
กระทรวงสาธารณสุข	288	53.4
กระทรวงมหาดไทย	24	4.5
กระทรวงกลาโหม	37	6.9
สภากาชาดไทย	38	7.1
กรุงเทพมหานคร	45	8.3
<b>ที่ตั้ง</b>		
ส่วนกลาง	211	39.1
ส่วนภูมิภาค	328	60.9

จากตารางที่ 2 แสดงว่า อาจารย์พยาบาล ร้อยละ 77.7 และผู้บริหาร ร้อยละ 22.3 ประสบการณ์การทำงานของอาจารย์นั้นส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 และส่วนน้อยจะมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.3 อายุของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และอายุน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.4 วุฒิสุงที่สุดทางการพยาบาลส่วนใหญ่เป็น

ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.1 รองลงมาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.2 และน้อยที่สุด  
ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.5 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่จะเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ  
51.8 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 44.7 และสถานภาพสมรสน้อยที่สุด  
คือ สถานภาพสมรสที่แยกกัน คิดเป็นร้อยละ 0.2 ส่วนใหญ่อาจารย์พยาบาลอยู่ในสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 53.4 และส่วนน้อยจะเป็นสังกัดมหาดไทย คิดเป็นร้อยละ 4.5  
ที่ตั้งในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.1 และส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ 60.9



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา  
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับ  
ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ความสำเร็จของงาน	.94	.25	มี
การยอมรับนับถือ	.90	.30	มี
ลักษณะงาน	.81	.39	มี
ความรับผิดชอบ	.84	.37	มี
ความก้าวหน้า	.71	.46	มี
รวม	.88	.33	มี
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>			
นโยบายและการบริหาร	.78	.42	มี
การบังคับบัญชา	.81	.39	มี
สภาพการทำงาน	.76	.43	มี
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.90	.30	มี
เงินเดือนและสวัสดิการ	.60	.49	มี
รวม	.81	.39	มี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับ  
ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความพึงพอใจ</b>			
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.50	.84	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำ	3.17	.75	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.19	.85	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.15	.87	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	3.32	.74	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.05	.89	ปานกลาง
รวม	3.08	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ( $\bar{X} = .88$ ) คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า รวมทั้งมีปัจจัยบำรุงรักษาทั้ง 5 ด้าน เช่นกัน ( $\bar{X} = .81$ ) คือ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>			
ความสำเร็จของงาน	.94	.24	มี
การยอมรับนับถือ	.92	.28	มี
ลักษณะงาน	.87	.34	มี
ความรับผิดชอบ	.91	.29	มี
ความก้าวหน้า	.78	.42	มี
รวม	.93	.26	มี
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>			
นโยบายและการบริหาร	.84	.37	มี
การบังคับบัญชา	.88	.33	มี
สภาพการทำงาน	.94	.24	มี
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.79	.41	มี
เงินเดือนและสวัสดิการ	.67	.47	มี
รวม	.88	.33	มี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>			
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.56	.89	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำ	3.22	.76	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.35	.85	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.28	.86	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	3.46	.65	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.22	.86	ปานกลาง
รวม	3.22	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ผู้บริหารมีปัจจัยจูงใจทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ .93 และมีปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ .88 ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้าน ค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.22



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ  
ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>			
ความสำเร็จของงาน	.93	.25	มี
การยอมรับนับถือ	.89	.31	มี
ลักษณะงาน	.79	.41	มี
ความรับผิดชอบ	.82	.39	มี
ความก้าวหน้า	.69	.46	มี
รวม	.86	.35	มี
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>			
นโยบายและการบริหาร	.76	.43	มี
การบังคับบัญชา	.79	.41	มี
สภาพการทำงาน	.75	.24	มี
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.89	.41	มี
เงินเดือนและสวัสดิการ	.58	.49	มี
รวม	.80	.40	มี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>			
เงินเดือนและสวัสดิการ	2.48	.83	น้อย
ลักษณะงานที่ทำ	3.15	.75	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.14	.84	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.11	.88	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	3.28	.76	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.00	.90	ปานกลาง
รวม	3.04	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงว่า อาจารย์พยาบาล มีปัจจัยจูงใจในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ .86 และมีปัจจัยบำรุงรักษาทุกด้านเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ .80 ส่วนความพึงพอใจมีอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ยกเว้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย และระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ )

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ของผู้บริหารและ  
อาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	N	ปัจจัยจิตใจ				ปัจจัยบำรุงรักษา			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ผู้บริหาร	120	.93	.26	มี	t=2.15*	.88	.33	มี	t=2.15*
อาจารย์	419	.86	.34	มี	p= .03	.80	.40		p= .03

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล มีปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยบำรุงรักษา สูงกว่าอาจารย์พยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ  
อาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	t
ผู้บริหาร	120	3.2	.68	ปานกลาง	t= 2.60 <sup>**</sup>
อาจารย์พยาบาล	419	3.0	.67	ปานกลาง	p= .01

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์พยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
<b>ประสบการณ์</b>					$F = 2.2275^*$
น้อยกว่า 1 ปี	34	.88	.32	มี	$P = .045$
1 - 5 ปี	126	.81	.39	มี	
6 - 10 ปี	95	.85	.35	มี	
11 - 15 ปี	96	.87	.33	มี	
16 - 20 ปี	79	.91	.29	มี	
มากกว่า 20 ปี	109	.94	.23	มี	
รวม	539	.87	.33	มี	

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 8 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มประสบการณ์ทำงาน มีปัจจัย  
จิตใจ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และ ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม  
ประสบการณ์ 1-5 ปี น้อยที่สุด แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ้  
(Scheffe's Method) แล้ว พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี กับกลุ่ม  
ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่ม  
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
<b>ประสบการณ์</b>					F = 1.6008
น้อยกว่า 1 ปี	34	.85	.36	มี	P = .16
1 - 5 ปี	126	.79	.41	มี	
6 - 10 ปี	95	.76	.43	มี	
11 - 15 ปี	96	.83	.37	มี	
16 - 20 ปี	79	.77	.42	มี	
มากกว่า 20 ปี	109	.89	.31	มี	
รวม	539	.81	.39	มี	

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 9 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มประสบการณ์ทำงาน มีปัจจัยบำรุงรักษาโดยมีกลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
<b>ประสบการณ์</b>					$F = 7.3736^*$
น้อยกว่า 1 ปี	34	3	.49	ปานกลาง	
1 - 5 ปี	126	2.9	.62	ปานกลาง	
6 - 10 ปี	95	2.9	.59	ปานกลาง	$P = .00$
11 - 15 ปี	96	3.1	.70	ปานกลาง	
16 - 20 ปี	79	3.2	.64	ปานกลาง	
มากกว่า 20 ปี	109	3.3	.75	ปานกลาง	
<b>รวม</b>	<b>539</b>	<b>3.1</b>	<b>.67</b>	<b>ปานกลาง</b>	

ระดับนัยสำคัญ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์  
พยาบาล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่  
(Scheffe's Method)

ประสบการณ์	$\bar{X}$	1	2	3	4	5	6
น้อยกว่า 1 ปี	3.00						
1 - 5 ปี	2.8730						
6 - 10 ปี	2.9158						
11 - 15 ปี	3.1354						
16 - 20 ปี	3.2405		.4575*				
มากกว่า 20 ปี	3.3028		.4298*	.3870*			

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 10, 11 แสดงว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารและอาจารย์  
พยาบาลทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ  
ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี กับกลุ่ม  
ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี กับกลุ่ม  
ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปีกับกลุ่มประสบการณ์  
การทำงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มประสบ  
การณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ  
กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ย  
สูงกว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี



ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
อายุ					$F = 5.2458^*$
21 - 30 ปี	167	.81	.39	มี	
31 - 40 ปี	187	.87	.34	มี	
41 - 50 ปี	123	.93	.26	มี	$P = .00$
51 - 60 ปี	60	.98	.13	มี	
รวม	537	.87	.33	มี	


ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ปัจจัยจิตใจ ของผู้บริหารอาจารย์พยาบาล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

อายุ	$\bar{X}$	1	2	3	4
21 - 30 ปี	.8144				
31 - 40 ปี	.8663				
41 - 50 ปี	.9268	.1124 <sup>*</sup>			
51 - 60 ปี	.9833	.1689 <sup>*</sup>			

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 12, 13 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มอายุ มีปัจจัย  
จูงใจ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี กับ  
กลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุระหว่าง  
51-60 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี สูงกว่ากลุ่ม  
อายุระหว่าง 21-30 ปี



ศูนย์วิทยพัธพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
อายุ					F = 1.5038
21 - 30 ปี	167	.80	.40	มี	
31 - 40 ปี	187	.79	.41	มี	
41 - 50 ปี	123	.84	.37	มี	P = .21
51 - 60 ปี	60	.90	.30	มี	
รวม	537	.81	.39	มี	

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มอายุมีปัจจัยบำรุงรักษาโดยมีกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และกลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มี 2 กลุ่มอายุใดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
อายุ					F = 9.9632 *
21 - 30 ปี	167	2.9	.57	ปานกลาง	
31 - 40 ปี	187	3.0	.70	ปานกลาง	
41 - 50 ปี	123	3.3	.66	ปานกลาง	P = .00
51 - 60 ปี	60	3.3	.76	ปานกลาง	
รวม	537	3.1	.67	ปานกลาง	


ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ  
อาจารย์พยาบาล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's  
Method)

อายุ	$\bar{X}$	1	2	3	4
21 - 30 ปี	2.9102				
31 - 40 ปี	3.0267				
41 - 50 ปี	3.2764	.3662 *	.2497 *		
51 - 60 ปี	3.3000	.3898 *			

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 15, 16 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มอายุ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีกลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี กับกลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี กับ กลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี ค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 21-30 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามคุณวุฒิสูงสุดทางการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ปัจจัยจูงใจ				ปัจจัยบำรุงรักษา			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติ ทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติ ทดสอบ
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	282	.87	.34	มี	t=.51	.83	.38	มี	t=.96
ปริญญาโทและเอก	257	.88	.32	มี	p=.61	.80	.40	มี	p=.33

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มระดับการศึกษา  
มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ  
อาจารย์พยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	282	2.98	.61	ปานกลาง	$t = -3.25^*$
ปริญญาโทและเอก	257	3.2	.73	ปานกลาง	$p = .00$

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีกลุ่มปริญญาโทและเอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มปริญญาตรีและต่ำกว่า

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามสถานสมรส

สถานสมรส	N	ปัจจัยจูงใจ				ปัจจัยบำรุงรักษา			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
โสด	279	.82	.39	มี	$t = -4.13^*$	.80	.40	มี	$t = -.54$
คู่	241	.93	.25	มี	$p = .00$	.82	.38	มี	$p = .59$

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มสถานสมรส มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มสมรสแล้วมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสด และปัจจัยบำรุงรักษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ  
อาจารย์พยาบาล จำแนกตามสถานสมรส

สถานสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
โสด	270	3.0	.68	ปานกลาง	t = -1.67
คู่	241	3.1	.67	ปานกลาง	p = .09

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่มสถานสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามสังกัด

ตัวแปร	N	X	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
สังกัด					$F = 5.2942^*$
ทบวงมหาวิทยาลัย	107	.96	.19	มี	$P = .00$
กระทรวงสาธารณสุข	288	.82	.38	มี	
กระทรวงมหาดไทย	24	.86	.20	มี	
กระทรวงกลาโหม	37	.81	.40	มี	
สภาวิชาชีพไทย	38	1.0	.00	มี	
กรุงเทพมหานคร	45	.93	.25	มี	
รวม	539	.87	.33	มี	

ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำแนกตามสังกัดเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

สังกัด	X	1	2	3	4	5	6
ทบวงมหาวิทยาลัย	.9626		.1432*				
กระทรวงสาธารณสุข	.8194						
กระทรวงมหาดไทย	.8614						
กระทรวงกลาโหม	.8108						
สภาวิชาชีพไทย	1.0000						
กรุงเทพมหานคร	.9333						

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 21, 22 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกสังกัด มี  
ปัจจัยจูงใจเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ.05 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย  
กับกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า  
เฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยสูงกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามสังกัด

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
<b>สังกัด</b>					$F = 3.9312^*$
ทบวงมหาวิทยาลัย	107	.88	.33	มี	
กระทรวงสาธารณสุข	288	.76	.42	มี	
กระทรวงมหาดไทย	24	.71	.46	มี	$P = .00$
กระทรวงกลาโหม	37	.84	.37	มี	
สภาวิชาชีพไทย	38	1.0	.00	มี	
กรุงเทพมหานคร	45	.87	.34	มี	
<b>รวม</b>	<b>539</b>	<b>.81</b>	<b>.39</b>	<b>มี</b>	

ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยบำรุงรักษาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล  
จำแนกตามสังกัดเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

สังกัด	$\bar{X}$	1	2	3	4	5	6
ทบวงมหาวิทยาลัย	.8785						
กระทรวงสาธารณสุข	.7639						
กระทรวงมหาดไทย	.7083						
กระทรวงกลาโหม	.8378						
สภาวิชาชีพไทย	1.0000		.2361*				
กรุงเทพมหานคร	.8667						

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 23, 24 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลทุกสังกัด มีปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของสังกัดสภาวิชาชีพไทย สูงกว่าสังกัดอื่น ๆ และสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพไทย กับสังกัดกระทรวง สาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผู้บริหารและ อาจารย์พยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพไทยมีปัจจัยบำรุงรักษาสูงกว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์  
พยาบาล จำแนกตามสังกัด

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติการทดสอบ
<b>สังกัด</b>					$F = 24.2409^*$
ทบวงมหาวิทยาลัย	107	3.46	.72	ปานกลาง	
กระทรวงสาธารณสุข	288	2.87	.61	ปานกลาง	
กระทรวงมหาดไทย	24	2.79	.59	ปานกลาง	$p = .00$
กระทรวงกลาโหม	37	3.27	.61	ปานกลาง	
สภาวิชาชีพไทย	38	3.68	.47	ปานกลาง	
กรุงเทพมหานคร	45	2.93	.45	ปานกลาง	
<b>รวม</b>	<b>539</b>	<b>3.08</b>	<b>.68</b>	<b>ปานกลาง</b>	


ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์  
พยาบาล จำแนกตามสังกัดเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

สังกัด	$\bar{X}$	1	2	3	4	5	6
ทบวงมหาวิทยาลัย	3.4579		0.5829*	0.6662*			0.5246*
กระทรวงสาธารณสุข	2.8750						
กระทรวงมหาดไทย	2.7917						
กระทรวงกลาโหม	3.2703		0.3953*				
สภาวิชาชีพไทย	3.6842		0.8092*	0.8925*			0.7509*
กรุงเทพมหานคร	2.9333						

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 25, 26 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลทุกสังกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากสังกัดสภาวิชาชีพไทยมีอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยของสังกัดสภาวิชาชีพไทยสูงกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงกลาโหมสูงกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ค่าเฉลี่ยของสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สูงกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกรุงเทพมหานคร



ศูนย์วิทยพัชยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ของผู้บริหารและอาจารย์  
พยาบาล ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ที่ตั้ง	N	ปัจจัยจิตใจ				ปัจจัยบำรุงรักษา			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ส่วนกลาง	211	.89	.32	มี	t=.60	.83	.38	มี	t= .71
ส่วนภูมิภาค	328	.87	.54	มี	p=.55	.80	.40	มี	p= .47

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในส่วนกลางและ  
ส่วนภูมิกาคนั้น มีปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ไม่มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ  
อาจารย์พยาบาล ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ที่ตั้ง	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ส่วนกลาง	211	3.14	.70	ปานกลาง	t=1.82
ส่วนภูมิภาค	328	3.03	.66	ปานกลาง	p= .07

ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 28 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค  
มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ไม่มี  
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ของผู้บริหาร ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ที่ตั้ง	ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยบำรุงรักษา			
	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ส่วนกลาง	42	.93	.26	มี	t=.11	.93	.26	มี	t= 1.43
ส่วนภูมิภาค	78	.92	.22	มี	p=.91	.85	.36	มี	p= .15

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ผู้บริหารในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ที่ตั้ง	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ส่วนกลาง	42	3.36	.61	ปานกลาง	t= 1.68
ส่วนภูมิภาค	78	3.14	.70	ปานกลาง	p= .09

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้บริหารในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัธพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยบำรุงรักษา ของอาจารย์พยาบาล  
ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ที่ตั้ง	N (N=419)	ปัจจัยจูงใจ				ปัจจัยบำรุงรักษา			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติ ทดสอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติ ทดสอบ
ส่วนกลาง	169	.87	.33	มี	t= .69	.80	.40	มี	t= .32
ส่วนภูมิภาค	250	.85	.36	มี	p= .49	.79	.41	มี	p= .75

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 31 แสดงว่า อาจารย์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีปัจจัยจูงใจ  
และปัจจัยบำรุงรักษา เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล  
ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ที่ตั้ง	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ค่าสถิติทดสอบ
ส่วนกลาง	169	3.09	.71	ปานกลาง	t= 1.33
ส่วนภูมิภาค	250	3.00	.61	ปานกลาง	p= .18

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 32 แสดงว่า อาจารย์พยาบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

**ตารางที่ 33** สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษา	ความพึงพอใจโดยรวม
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>	
ความสำเร็จของงาน	.2526*
การยอมรับนับถือ	.2527*
ลักษณะงาน	.2709*
ความรับผิดชอบ	.3545*
ความก้าวหน้า	.4889*
<b>รวม</b>	<b>.3755*</b>
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>	
นโยบายและการบริหาร	.4095*
การบังคับบัญชา	.3770*
สภาพการทำงาน	.3404*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.3465*
เงินเดือนและสวัสดิการ	.3783*
<b>รวม</b>	<b>.4707*</b>

ระดับนัยสำคัญ .05 P = .00

จากตารางที่ 33 ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง  
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า  
ถ้ามีปัจจัยจิตใจ ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อหาความสัมพันธ์ของ  
ปัจจัยจิตใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และ  
ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีปัจจัยบำรุงรักษา ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมด้วย เมื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยบำรุงรักษาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านของปัจจัยบำรุงรักษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเป็นรายด้าน

ปัจจัยจิตใจและ ปัจจัยบำรุงรักษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
	เงินเดือนและ สวัสดิการ	ลักษณะงาน ที่ทำ	ความก้าวหน้า	การบังคับบัญชา	ความสัมพันธ์ ของเพื่อน ร่วมงาน	สภาพแวดล้อม การทำงาน
<b>ปัจจัยจิตใจ</b>						
ความสำเร็จของงาน	.1929*	.2387*	.2181*	.1476*	.1441*	.2175*
การยอมรับนับถือ	.1695*	.2466*	.2047*	.2399*	.1520*	.1300*
ลักษณะงาน	.1907*	.2460*	.2574*	.1950*	.1658*	.1915*
ความรับผิดชอบ	.1976*	.3450*	.3225*	.2924*	.2038*	.2616*
ความก้าวหน้า	.3644*	.4247*	.5461*	.4532*	.2662*	.3247*
<b>ปัจจัยบำรุงรักษา</b>						
นโยบายและการบริหาร	.2466*	.3736*	.4178*	.4618*	.2256*	.2800*
การบังคับบัญชา	.1752*	.3213*	.3973*	.4551*	.2080*	.1977*
สภาพการทำงาน	.2963*	.2882*	.3132*	.2383*	.1574*	.5300*
ความสัมพันธ์ระหว่าง						
บุคคล	.2009*	.2704*	.3204*	.4073*	.2948*	.1910*
เงินเดือนและสวัสดิการ	.4912*	.3186*	.3730*	.3200*	.1957*	.3101*

ระดับนัยสำคัญ .05 ค่า P Value ทุกตัว เท่ากับ .00



