



วรรณคดีและการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารงานนั้น คนเป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยสำคัญเหนือสิ่งใด ดังนั้น เมื่อสามารถเลือกสรรและบรรจุคนที่มีความรู้ ความชำนาญเข้าไปปฏิบัติงานแล้ว ต้องบำรุงรักษาให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งขึ้นอยู่กับคนที่นักบริหารสามารถเข้าใจ รู้จักวิธีจูงใจต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีระดับขวัญในการทำงานสูง ถ้าหากนักบริหารคนใดไม่เข้าใจ และไม่สามารถหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ระดับขวัญในการทำงานสูงแล้ว ถึงแม้หน่วยงานนั้น จะได้อันใด มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานมากมายเพียงใด คนก็จะไม่มีกำลังใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นอย่างแท้จริง ดังนั้น ในการจัดองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญมากที่จะทำให้งานขององค์การนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะเป็นพื้นฐานในการจัดระบบงานของพยาบาล ศูนย์บริหารงานส่วนกลางที่เข้มแข็ง สามารถจะจรรโลงให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่ยังจัดระบบไม่เรียบร้อยสามารถจะดำเนินไปได้ แต่จะดำเนินไปไม่ได้ดี ถ้าศูนย์บริหารกลาง ไม่มีหลักการที่แน่นอน บริการพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และมีจำนวนเจ้าหน้าที่มากที่สุด ฉะนั้น การจัดระบบงานพยาบาล และการกำหนดมาตรฐานไว้แน่นอน จะช่วยให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง การกำหนดมาตรฐานพยาบาล ส่วนใหญ่จะมีแนวทางมาจากผู้บริหารงานบริการพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงานพยาบาล

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารในการบริการพยาบาลนั้น ลม่อม ศรีจันทร์พันธ์<sup>1</sup> ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดองค์การพยาบาลในสภาพการณ์ปัจจุบันนี้ว่า สถาบันพยาบาลยังไม่เป็นสถาบันอิสระทั้งด้านการศึกษาและการบริการพยาบาล ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนพยาบาลก็ คือ แผนก

<sup>1</sup> ลม่อม ศรีจันทร์พันธ์, "ต้นเด็ก," จดหมายเหตุการพยาบาล, (ปีที่ 20 ฉบับที่ 8 ตุลาคม 2514), หน้า 224.



บริการพยาบาลก็คือ ยังไม่มีอิสระในการบริหารงานด้วยพยาบาลอย่างจริงจัง โรงเรียนพยาบาล  
บางแห่งยังคงอาศัยงบประมาณจากโรงพยาบาล พยาบาลบางโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย  
ยังต่างคนต่างขึ้นกับแพทย์หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้ากองที่ตนปฏิบัติงานอยู่ แม้ว่าจะได้ตั้งตำแหน่งหัวหน้า  
พยาบาลไว้ ก็มีลักษณะเป็นหุ่นไล่กา หรือตามตำแหน่งที่ได้แต่งตั้งไว้ให้โดยไม่คำนึงถึงผลงาน ไม่ได้  
มีความหมายต่อการควบคุม แนะนำการปฏิบัติงานของพยาบาลในปกครองได้เลย บริการพยาบาลต้อง  
การผู้บริหารที่มีความรู้ในวิชาชีพเดียวกัน มีความเข้าใจกัน การบริหารงานพยาบาลต้องได้รับ  
การแก้ไขปรับปรุงโดยผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานพยาบาล เช่นหัวหน้าพยาบาล หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียน  
พยาบาล ต้องเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานพยาบาล และได้รับการศึกษาเตรียมในด้านการ  
บริหารงานเป็นพิเศษอีกด้วย<sup>2</sup> จึงจะสามารถเป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนและดำเนินการบริหารงาน  
พยาบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

อีริคสัน (Erickson)<sup>3</sup> ได้กล่าวว่า พยาบาลประจำการจะเป็นผู้รับผิดชอบในงาน  
การพยาบาลของตนอย่างเต็มที่ หมายความว่า รับผิดชอบงานตลอดจนการวางแผนการพยาบาลด้วย  
ตนเอง แม้กระทั่งแพทย์ หรือผู้อื่นไม่ควรมายุ่งเกี่ยวกับการพยาบาล ส่วนผู้ที่อยู่ในระดับสูงของการ  
บริหารของแผนกพยาบาลควรเป็นพยาบาล เพราะนอกจากจะรู้เกี่ยวกับการบริหารงานแล้ว ยังจำเป็น  
ต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลเป็นอย่างดี

มิลเลอร์ (Miller)<sup>4</sup> ได้เขียนผลการทดลองเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารการพยาบาล

---

<sup>2</sup> สายหยุด นิยมวิภาต, "แนวโน้มการพยาบาลในอนาคต," ประมวลการประชุมพยาบาล  
แห่งชาติ ครั้งที่ 3, (พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2511), หน้า 275.

<sup>3</sup> Eva H. Erickson, "Are Nurses Needed for Administration or  
Management in Hospital," The Journal of Nursing Administration,  
(Vol. IV, July- August, 1974), pp. 20 - 21.

<sup>4</sup> Doris I. Miller, "Education for Nursing Service  
Administration," Nursing Forum, (Vol. VII, No. 4, 1968), pp. 375-385.

(Nursing Service Administration) ที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย โดยที่เขามีความเชื่อว่า ผู้อำนวยการ (director) หรือ หัวหน้าพยาบาลจะต้องเตรียมตัวเป็นผู้บริหารการพยาบาล โดยการเรียนรู้ทั้งด้านการพยาบาล (Clinical Nursing) และการบริหาร (Administration) โดยมีความเห็นว่า หลังจากสำเร็จการพยาบาลปริญญาตรีซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานแล้ว จะต้องทำปริญญาโททางการพยาบาลโดยเลือกวิชาเอกทางการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง วิชาที่จะเรียนประกอบด้วยวิชาเกี่ยวกับการบริหารบุคคล มนุษยสัมพันธ์ การวิจัย พลังกลุ่ม การจัดโรงพยาบาล และ การบริหารทั่วไป เป็นต้น ส่วนหลักสูตรของการบริหารทางการพยาบาลนั้น ได้พยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหลักการกับทฤษฎี การทดลองนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารด้านการพยาบาลควรมีความรู้ทั้งด้านการบริหาร และการพยาบาลเป็นอย่างดี ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทางการพยาบาล ควรเป็นพยาบาลเท่านั้น

ปีเตอร์สัน<sup>5</sup> (Peterson) มีความเชื่อเช่นเดียวกันว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรเป็นพยาบาล โดยให้เหตุผลว่า ผู้บริหารที่เป็นพยาบาลเป็นผู้ที่ไ้ศึกษาและมีประสบการณ์ทางการพยาบาล ทำให้เล็งเห็น และ เข้าใจถึงความสำคัญของการให้การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพไ้ดีกว่าผู้บริหารที่ไม่ใช่พยาบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นพยาบาลจะเข้าใจปัญหาถึงความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น แต่ผู้บริหารที่ไม่ใช่พยาบาลก็จะคำนึงถึงแต่งบประมาณ และมักจะกล่าวว่างประมาณไม่พอที่จะเพิ่มจำนวนพยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาล ควรเป็นผู้ที่เข้าใจวัตถุประสงค์ ปัญหาต่าง ๆ ของการพยาบาล และ เห็นความสำคัญของคุณภาพการพยาบาลไ้ดีพอ ๆ กับการรู้จักใช้จ่ายงบประมาณ ทำให้สามารถตัดสินใจว่าควรจัดสรรงบประมาณอย่างไร โดยไม่กระทบกระเทือนคุณภาพการพยาบาล ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถดังนี้ได้ก็คือพยาบาลเอง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่วไป มีผู้ศึกษาไว้มาก เป็นต้นว่า ประคักดิ์ นียากร<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Grace G. Peterson, "The Director of Nursing Should be a Nurse," American Journal of Nursing, (Vol. 73, No. 11, Nov, 1973), pp. 1902-1904.

<sup>6</sup> ประคักดิ์ นียากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู", (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2515)

ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ผลปรากฏว่า สภาพความพอใจของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจต่ำในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจสูงในเรื่องศักดิ์ศรี ความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับเพศ และจากส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

สุทธสาคร และ คณะ<sup>7</sup> ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ขวัญและความพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด มีได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนที่ได้รับ แขนงขึ้นอยู่กับการบริหารงาน และสรุปได้ว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในเขตกรุงเทพมหานคร จะอยู่ในระดับสูงหรือค่าเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การแบ่งงานในแผนก จำนวนผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น สถานภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่ และโอกาสที่ใ้ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาในการทำงาน

ทางด้านการศึกษา ได้มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องกำลังขวัญ และความพึงพอใจในงานของพยาบาล ส่วนมากมักจะกล่าวกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ดังนี้คือ

ค.ศ. 1940 นามซ์<sup>8</sup> (Nahm) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจงานพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในกลุ่มของความพอใจและไม่พอใจของพยาบาล ได้แก่การปรับตัวโดยทั่ว ๆ ไป ของแต่ละบุคคล สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของสังคมและครอบครัว ชั่วโมงของการทำงาน รายได้ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

ค.ศ. 1959 มารีโยและเลสกี<sup>9</sup> (Maryo and Lasky) ได้ทำการวิจัย

<sup>7</sup>สุทธสาครและคณะ, "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด," วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, (ปีที่ 14 เล่มที่ 2 เมษายน 2519), หน้า 195 - 218.

<sup>8</sup>Helen Nahn, "Job Satisfaction in Nursing," American Journal of Nursing, (Vol.40, No.12, December, 1940), pp.1389-1392.

<sup>9</sup>Joann S. Maryo and Julian J. Lasky, "A Work Satisfaction Survey Among Nurse," American Journal of Nursing, (Vol.59, No.4, April, 1959),



เกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจงานของพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วย 500 เตียง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีอัตราการลาออกสูงและขาดแคลนพยาบาลอยู่เสมอ และมีปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เกี่ยวกับการขาดแคลนพยาบาล คือ การขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ดีพอ และการกำหนดหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ชัดเจน นอกจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรแล้ว ข้อซึ่งพิเศษซึ่งทำให้แสดงความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับข้อผูกพัน พยาบาลมีความเชื่อว่า การจ้กบุคลากรจำเป็นต้องมีข้อผูกพัน ซึ่งการไม่มีข้อผูกพันนั้นทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ก้าวถ่วงตัว และมีความรู้สึกไม่รับผิดชอบ เกี่ยวกับปัญหานี้ได้พิจารณาจากพยาบาลที่ไม่มีข้อผูกพัน จะไม่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้ดี เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลผู้นั้นขาดความรับผิดชอบในการมาทำงานให้ตรงเวลา ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถได้

ค.ศ. 1970 แชนค์<sup>10</sup> (Schenk) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวัดกำลังขวัญของคณาจารย์ โดยการสำรวจระดับปรีติญาตรีในระยะเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า บางโรงเรียนพยาบาลมีระดับขวัญต่ำมาก เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานหลายอย่าง เช่น การไม่มีแผนงานที่แน่นอน ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่พอใจสถานที่ตั้งของโรงพยาบาล โอกาสของการก้าวหน้า และเงินเดือนน้อย ส่วนสถาบันที่มีระดับกำลังขวัญสูง พบว่าคณาจารย์ทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างดี จากการสร้างเครื่องมือวัดกำลังขวัญนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าขวัญเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคลได้เป็นอย่างดี

ค.ศ. 1974 ลอนเจสต์<sup>11</sup> (Longest) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ โดยการเปรียบเทียบกับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ

006476

<sup>10</sup> Katherine N. Schenk, "A Measure of Faculty Morale," Nursing Research, (Vol. 19, No. 2, March-April, 1970), pp. 135-139.

<sup>11</sup> Beaufort B. Longest, "Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting," Journal of Nursing Administration, (Vol. IV, May-June, 1974), pp. 46-52.

เฟรดคเคอริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และยังคงศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง  
 ครูพยาบาลในรัฐจอร์เจีย กับพยาบาลประจำการอีกค่าย การศึกษาได้ใช้แบบสอบถามกับพยาบาลใน  
 โรงพยาบาล 10 แห่ง ในเซนต์หลุยส์แห่งแอตแลนต้า จำนวน 195 คน ได้ถามปัจจัยความพึงพอใจ  
 หรือไม่พึงพอใจในด้านการประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การทำงานด้วยตนเอง การรับผิดชอบ  
 ในงาน การก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สภาพการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และ  
 เงินเดือน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ ไม่ได้รับปัจจัยที่ทำให้  
 เกิดความพึงพอใจในงานเท่ากับวิชาชีพอื่นในระดับเดียวกัน ยิ่งกว่านั้น พยาบาลประจำการกับครู  
 พยาบาลยังได้รับปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันด้วย ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร  
 การพยาบาล ผู้ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาการลาออก การขาดงานและคุณภาพของการพยาบาล

ค.ศ. 1968 (2511) ลมอม ศรีจันทร์พันธุ์<sup>12</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการ  
 ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกองในจังหวัดพระนคร ธนบุรี โดยศึกษาจาก  
 โรงพยาบาล 8 แห่ง ประชากรทั้งหมด 180 คน แบบสอบถามมี 2 แบบ แบบที่หนึ่งสัมภาษณ์ผู้ดำรง  
 ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล แบบที่สองส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล ผลการ  
 วิจัยพบว่า งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องรับผิดชอบหลายด้าน แต่ไม่มีอำนาจอย่างจริงจังเกี่ยวกับ  
 งานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและที่พัก ส่วนใหญ่มีลักษณะแออัด การบริการการเงินป่วย  
 ของพยาบาลยังอยู่ในลักษณะที่ไม่ดีพอ เงินเดือนต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับการเสียสละและการ  
 เสียภัยต่อโรคติดต่อ ผลประโยชน์เกือบจะไม่มี สิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาลตนเอง และครอบครัว  
 อยู่ในลักษณะที่พอสมควร ความก้าวหน้า จำนวนตำแหน่งให้ก้าวหน้ามีจำกัด โอกาสศึกษาต่อ  
 ถึงแม้จะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่บรรจุได้ ส่วนการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจก็มีจำกัดให้  
 เพียงพอบางโรงพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนน้อย การบังคับบัญชาไม่ถูกต้องตามหลักการบริหาร

<sup>12</sup> ลมอม ศรีจันทร์พันธุ์, "สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับ  
 กอง ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ทางรัฐประศาสนศาสตร์  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2511), หน้า 124 - 127.

ค.ศ. 1975 (2518) เพ็ญศรี ชุนไช้<sup>13</sup> ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคจากการวิจัยพบว่า รัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกันนั้นเนื่องมาจากลักษณะเก่าและใหม่ของสถาบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและอายุของอาจารย์พยาบาลเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อรัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาลมากกว่าที่ตั้งของสถาบัน และความต้องการทางกานจิตใจอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อรัศมีขวัญของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การประสบความสำเร็จและความรู้สึกรับผิดชอบ องค์ประกอบของขวัญที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ คือ การโอนย้ายหรือลาออกไปหางานทำใหม่ ความคิดเห็นขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อุปสรรคหรือความคับข้องใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และขาดสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเหมาะสม

ค.ศ. 1975 (2518) จารุวรรณ เสวกวรรณ<sup>14</sup> ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจงานของพยาบาลระหว่างพยาบาลที่มีนักเรียนพยาบาลมาฝึกงานกับโรงพยาบาลที่ไม่มีนักเรียนมาฝึกงาน พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลของเอกชน พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1 - 5 และ 6 - 10 กับ 1 - 5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 6 - 10 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

<sup>13</sup> เพ็ญศรี ชุนไช้, "การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518) หน้า 49 - 52.

<sup>14</sup> จารุวรรณ เสวกวรรณ, "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518) หน้า 97 - 105.

จากวรรณคดีและการวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าระดับขวัญ หรือความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น มีผลมาจากผู้บริหารและการใช้หลักการบริหารอยู่เป็น  
อันมาก และเป็นที่น่าสังเกตว่าระดับขวัญของพยาบาลและครูพยาบาลไม่อยู่ในเกณฑ์สูงสุด อาจกล่าว  
ได้ว่า บุคคลเหล่านี้ยังไม่มี ความพึงพอใจในงานอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการที่ศึกษาวิจัยที่กล่าว  
ข้างต้น มิได้มุ่งที่จะศึกษาในสถาบันที่มีผู้บริหารอยู่ในและนอกวิชาชีพพยาบาล ผู้วิจัยมีความสนใจเป็น  
อย่างยิ่ง เกี่ยวกับระดับขวัญของบุคลากรพยาบาลในสถาบันสองลักษณะดังกล่าว



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย