

การศึกษาเปรียบเทียบของพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงาน  
อยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล



นาง อลิสา พงษ์อมรพรหม

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
006476  
จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาพยาบาลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2519

A COMPARISON OF NURSES' MORALE UNDER  
HOSPITAL ADMINISTRATION BETWEEN PROFESSIONAL  
AND NON-PROFESSIONAL NURSE



Mrs. Alisa Pongamornprom

ศูนย์วิทยทรัพยากร

Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Nursing Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1976

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

*รศ. ธีระ...*

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

*Dr. P. Chong...* ประธานกรรมการ

*ดร. ...* กรรมการ

*ดร. ...* กรรมการ

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย

อาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล

ชื่อ

นาง อลิสสา พงษ์อมรพรหม

ปีการศึกษา

2518



บทคัดย่อ

การทำวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลระหว่างสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลกับผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญของพยาบาล สมมุติฐานในการวิจัย (1) สภาพขวัญของพยาบาลทั้งหมดในโรงพยาบาลที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและที่มีผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน (2) สภาพขวัญของพยาบาลระดับหัวหน้าตึกและผู้ตรวจการ ทั้งสองสถาบันจะแตกต่างกัน (3) สภาพขวัญของพยาบาลระดับประจำการทั้งสองสถาบันไม่แตกต่างกัน (4) พยาบาลที่ทำงานมากกว่า 10 ปี มีสภาพขวัญไม่แตกต่างกันทั้งสองสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ณัฐพล ชันชโยชัย และสร้างมาตรวัดแบบลิเคิร์ต ( Likert ) นำแบบสอบถามชุดนี้มาหาความตรงและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.874 แล้วนำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรที่เลือกไว้ ซึ่งเป็นพยาบาลระดับต่าง ๆ ในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาลจำนวน 200 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 186 ฉบับ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกระทำโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบขวัญโดยการหาค่าที ( t-test )

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญโดยส่วนรวมของพยาบาลทั้งหมดในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาลพบว่าสูงกว่าพยาบาลในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล แต่จัดอยู่ในระดับขวัญปานกลางทั้ง 2 สถาบัน และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นการยอมรับสมมุติฐานที่วางไว้

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญของพยาบาลระดับหัวหน้าตึกและผู้ตรวจการ ทั้ง 2 สถาบัน ปรากฏว่าปานกลางและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติ ซึ่งคานกับสมมุติฐานที่วางไว้

3. ระดับขวัญของพยาบาลประจำการในสถาบันที่มีผู้บริหารอยู่ในวิชาชีพพยาบาลสูง สูงกว่าสถาบันที่มีผู้บริหารอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่วางไว้

4. ระดับขวัญของพยาบาลที่ทำงานมากกว่า 10 ปี หรือต่ำกว่า 10 ปี ในสถาบัน ทั้ง 2 แห่งอยู่ในระดับเดียวกัน และไม่แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่วางไว้

ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญคือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ความมั่นคง ปลอดภัย และความเหมาะสม ของปริมาณงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในสถาบันที่มีผู้บริหารงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ทั้งพยาบาลประจำการ หรือพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลผู้ตรวจการ หรือพยาบาลที่ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ระดับขวัญสูงกว่าสถาบันที่มีผู้บังคับบัญชาอยู่นอกวิชาชีพพยาบาล และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบเหล่านี้พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สำหรับพยาบาลที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ก็คล้ายคลึงกัน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในสถาบันผู้บริหาร เป็นพยาบาลระดับขวัญสูงกว่าผู้บริหารที่อยู่นอกวิชาชีพพยาบาล และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบเหล่านี้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบค่านอื่น ๆ ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Thesis Title            A Comparision of Nurses' Morale under Hospital  
Administration between Professional and Non-  
Professional Nurse.

Name                     Mrs. Alisa Pongamornprom

Academic Year         1975 - 1976

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to compare the morale of nurses working in a setting where the nursing service administration was under a nurse administrator and where it was under a non-nurse administrator and at the same time study the causes which influence the morale. The hypotheses were; (1) there was no difference in the nurses' morale in hospitals with a nurse administrator and a non-nurse administrator, (2) there was no difference in the staff-nurses' morale under the two types of administrators, (3) there was a difference in the morale of the head-nurse and supervisors under the two types of administrators, (4) there was no difference in the morale of nurses who have worked more than 10 years or less than 10 years.

Method used in this study was the questionnaires revised from those of Mr. Natapol Kuntachai. These questionnaires were analyzed for validity and reliability (0.874). Two hundred copies of the revised questionnaires were distributed to nurses in various positions who were working under a nurse administrator and a non-nurse administrator. One hundred and eighty six copies had been completed. The statistical methods used to



determine the morale level were arithmetic mean and t-test. The hypotheses had been tested at .01 and .05 level significant.

The Major Findings:

1. The comparison between the level of moral for all nurses in the hospital with a nurse administrator and with a non-nurse administrator showed that the former group had higher morale but there was no statistically significant difference which the hypothesis was accepted.

2. When comparing the morale of the head nurse and supervisors the mean score was high in both hospitals and showed no statistically significant difference which the hypothesis was rejected.

3. The morale of staff nurses in the hospital with a nurse administrator was higher than in the hospital with a non-nurse administrator but there was no statistically significant difference which the hypothesis was accepted.

4. Nurses having worked more than ten years or less than ten years had the same level of morale in both types of administrators and there was no statistically significant difference which the hypothesis was accepted.

Factors influencing the morale were: fairness, the relationship between the superior and subordinates, career opportunities, job-security safety, and workload that showed higher level of morale in the hospital with the nurse administrator for staff nurses, head nurse, supervisors and nurses having worked less than ten years, and the comparison between mean showed statistically significant difference.

Nurses having worked more than ten years showed a similar results but there were only three influencing factors; relationship between the superior and subordinate, career opportunities and job-security and safety. The remaining factors showed no statistically significant difference.



ศูนย์วิทยพัรพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## กิจกรรมประกาศ

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการตรวจแก้ไข ปรับปรุง  
ขอบคพรงทุกอยาง จากอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย  
ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและคำแนะนำต่างๆเกี่ยวกับการใช้สถิติ  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ปุณณโชติ และอาจารย์  
ผาสุวรรณ สนิทวงศ์ ณ ออยุธยา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

อลิสรา พงษ์อมรพรหม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฅ
รายการตารางประกอบ .....	ญ
บทที่	
1. บทนำ .....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
ปัญหา .....	6
สมมุติฐานในการวิจัย .....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น .....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	8
2. วรรณคดีและการวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง .....	11
3. วิธีดำเนินงานและวิธีรวบรวมข้อมูล .....	19
กลุ่มตัวอย่างประชากร .....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	19
วิธีดำเนินการวิจัย .....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	23
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	24



5. สรุปผลการวิจัย . . . . .	47
ผลการวิจัย . . . . .	47
การอภิปรายผล . . . . .	49
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย . . . . .	54
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร . . . . .	54
บรรณานุกรม . . . . .	56
ภาคผนวก . . . . .	58
ประวัติการศึกษา . . . . .	73



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1. อายุของกลุ่มตัวอย่าง . . . . .	27
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง . . . . .	28
3. วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง . . . . .	29
4. ตำแหน่งหน้าที่การงานของกลุ่มตัวอย่าง . . . . .	30
5. ระดับขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลทั้งใน โรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. . . . .	31
6. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลในโรงพยาบาล ก. และ และโรงพยาบาล ข. . . . .	32
7. ระดับขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำ การในโรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. . . . .	33
8. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. . . . .	34
9. ระดับขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลหัวหน้า ตึกและผู้ตรวจการในโรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. . . . .	35
10. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวมและ ในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลหัวหน้าตึกและผู้ตรวจการใน โรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. . . . .	36
11. ระดับขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป กับพยาบาลที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ในโรงพยาบาล ก. . . . .	37

<p>12. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป กับต่ำกว่า 10 ปีในโรงพยาบาล ก. ....</p>	<p>38</p>
<p>13. รัศมีขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปกับพยาบาลที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ใน โรงพยาบาล ข. ....</p>	<p>39</p>
<p>14. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป กับพยาบาลที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี ในโรงพยาบาล ข.</p>	<p>40</p>
<p>15. รัศมีขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข.</p>	<p>41</p>
<p>16. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. ....</p>	<p>42</p>
<p>17. รัศมีขวัญโดยส่วนรวมและในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปีในโรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข.</p>	<p>43</p>
<p>18. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของขวัญโดยส่วนรวม และในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปีใน โรงพยาบาล ก. และโรงพยาบาล ข. ....</p>	<p>45</p>