

การเปรียบเทียบขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ระหว่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและค่านบริการ



นางอุษณีย์ เทพวรชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพยาบาลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

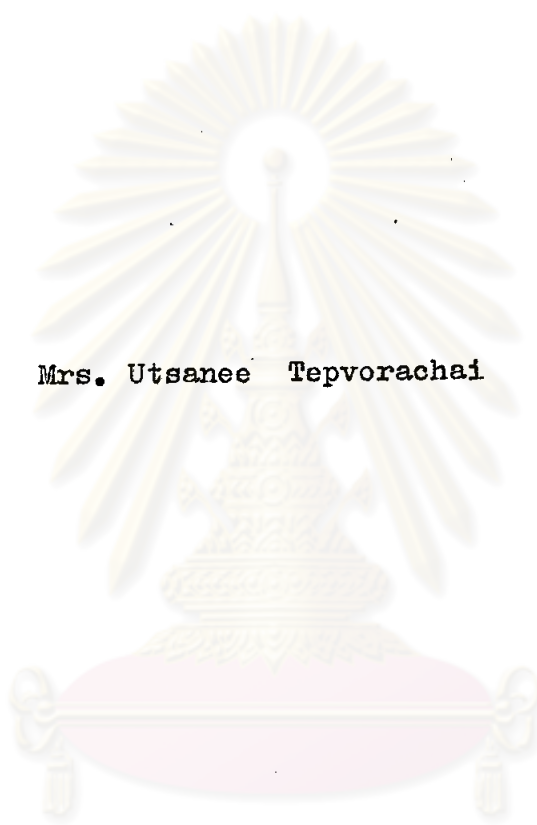
พ.ศ. 2526

ISBN 974-562-198-6

011152

1833698x

A COMPARISON OF MORALE AND WORKING EFFICIENCY  
BETWEEN NURSING INSTRUCTORS AND NURSING STAFFS



Mrs. Utsanee Tepvorachai

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

Department of Nursing Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1983

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การเปรียบเทียบขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่าง  
พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและค่านบริการ

โดย

นางอุษณีย์ เทพวรชัย

ภาควิชา

พยาบาลศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสัตย์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

*อุษณีย์ เทพวรชัย*

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ มุขนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

*ดร.ประจักษ์ วัฒนกุล*  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพรัตน์ ผลิตพิบูลย์)

*ดร.สมคิด รักษาสัตย์*  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสัตย์)

*ดร.วรรณา ปุณณโชติ*  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณา ปุณณโชติ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การเปรียบเทียบขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ระหว่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและ  
บริการ

ชื่อ

นางอุษณีย์ เทพวรชัย

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมคิด รักษาสิทธิ์

ภาควิชา

พยาบาลศึกษา

ปีการศึกษา

2525



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเปรียบเทียบและศึกษาความสัมพันธ์ของขวัญและ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ตัวอย่างประชากร  
เป็นพยาบาลและอาจารย์พยาบาลจากโรงพยาบาลที่มีสถานศึกษา ในกรุงเทพมหานคร  
7 โรงพยาบาล ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 340 คน เป็น  
พยาบาล 253 คน และเป็นอาจารย์พยาบาล 87 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบประเมินความคิดเห็น มี 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบประเมินขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินคือพยาบาลและ  
อาจารย์พยาบาลผู้เป็นตัวอย่างประชากร มีค่าความเที่ยง .88 และ .98 ตามลำดับ

ชุดที่ 2 แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย  
เป็นผู้ตอบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล มีค่าความเที่ยง .90

ชุดที่ 3 แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล  
อาจารย์หัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้ตอบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์  
พยาบาล มีค่าความเที่ยง .95

วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและสองทาง ทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบความแตกต่างของอันดับ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้งสองกลุ่ม ต่างมีขวัญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล เปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน แต่ค่าพิจารณาขวัญรวมทุกด้านของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ซึ่งเปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาล พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน
3. พยาบาลโดยส่วนรวม มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกับอาจารย์พยาบาล โดยส่วนรวมอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน แต่ค่าพิจารณาขวัญรวมทุกด้านของทั้งสองกลุ่ม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแต่ละด้านของพยาบาล โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการฟื้นฟูสุขภาพซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง
5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล เปรียบเทียบกันระหว่างโรงพยาบาล แตกต่างกันในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
6. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนของอาจารย์พยาบาล โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
7. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เปรียบเทียบกันระหว่างสถาบัน แตกต่างกันในด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการวิจัย และด้านรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

๘. ชำนาญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล  
ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title      A Comparison of Morale and Working Efficiency  
Between Nursing Instructors and Nursing Staffs.

Name                Mrs. Utsanee Tepvorachai

Thesis Advisor    Assistant Professor Somkit   Raksasataya

Department        Nursing Education

Academic Year    1982



#### ABSTRACT

The purpose of this research was to compare and determine the relationship of morale and working efficiency between nursing staffs and nursing instructors in 7 teaching hospitals. The samples were 253 nursing staffs and 87 nursing instructors.

The instrument composed of 3 forms of questionnaires :

1. A form concerning morale of nursing staffs and nursing instructors, its' reliability was .88 and .98 respectively.
2. A form concerning working efficiency of nursing staff, evaluated by the head nurse, its' reliability was .90.
3. A form concerning working efficiency of nursing instructors, evaluated by the department's head, its' reliability was .95.

Mean, Standard deviations, Single classification analysis of variance, Two - way classification analysis of variance,

Multiple comparison procedure by Newman-Keuls test, and Spearman's rank-difference correlation were used. The result was as follow:-

1. Both groups of nursing staffs and nursing instructors have morale at moderate level.

2. There was statistically significant difference in morale between nursing staffs and nursing instructors comparing among hospitals, however there was no statistically significant difference in all aspects of morale combined.

3. There was statistically significant difference in morale between groups of nursing staffs and nursing instructors, however there was no statistically significant difference in all aspects of morale combined.

4. The working efficiency of nursing staffs were at high level.

5. There was statistically significant difference in working efficiency of nursing staffs comparing among hospitals at .01 level.

6. The working efficiency of nursing instructors were at moderate level.

7. There was statistically significant difference in working efficiency of nursing instructors comparing among institution at .05 level.

8. There was no relationships between morale and working efficiency of nursing staffs and nursing instructors at .05 level.



กิติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์  
สมคิด รักษาสัจย์ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ปุณณไชย  
ที่ได้ให้ข้อคิด คำปรึกษา คำแนะนำ คำสนับสนุนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งได้กรุณา  
ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์  
จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน

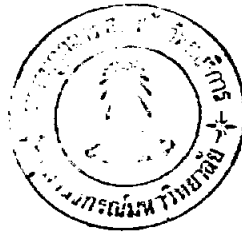
ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากท่านผู้อำนวยการ  
หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนก อาจารย์หัวหน้าแผนกวิชา อาจารย์พยาบาล หัวหน้า  
หอผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่พยาบาลจาก โรงพยาบาลและสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 14 แห่ง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านที่ได้กล่าวมาแล้วนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอ  
ขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณฉวี เทพวรชัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ค
สารบัญรูป.....	ด
บทที่	
1      บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ปัญหาของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	9
ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย.....	10
2      บรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3      วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การหาความตรงตามเนื้อหา.....	40



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ที่เป็นตัวอย่างประชากร.....	37
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล...	56
3	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ.....	58
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล.....	59
5	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม.....	60
6	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล.....	61
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล.....	62
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความพอใจในงาน.....	63
9	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล.....	64
10	ค่าเฉลี่ยของผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม.....	65
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน..... 67
13	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล..... 68
14	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 69
15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ ละโรงพยาบาล..... 70
16	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา..... 71
17	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ของพยาบาลและอาจารย์ พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล..... 72
18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล..... 73
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร..... 74
20	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านการติดต่อสื่อสาร ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 75
21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความมั่นคงของ พยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล..... 76
22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย..... 77

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล..... 78
24	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความมั่นคงปลอดภัย ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 79
25	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล..... 80
26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า..... 81
27	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านโอกาสก้าวหน้า ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 82
28	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความเหมาะสม ของปริมาณงาน..... 83
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณ งาน..... 84
30	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านความเหมาะสม ของปริมาณงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 85
31	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความยุติธรรมใน หน่วยงาน..... 86
32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความยุติธรรมในหน่วยงาน..... 87
33	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสวัสดิการและ รายได้..... 88
34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับสวัสดิการและรายได้..... 89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนค่านิสิตศึกษาและ รายได้ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล..... 90
36	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนค่านิสิตศึกษาและรายได้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 91
37	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค่านิยมภาพและการ ช่วยเหลือกัน..... 92
38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับนิมิตภาพและการช่วยเหลือกัน..... 93
39	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค่านิยมทัศนเพื่อน ของคนในหน่วยงาน..... 94
40	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับค่านิยมทัศนเพื่อน คนในหน่วยงาน..... 95
41	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนค่านิยมทัศนเพื่อน ของคนในหน่วยงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล..... 96
42	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยรวมทุกด้าน ของ พยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล..... 97
43	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนรวมของขวัญในการปฏิบัติ งาน..... 99
44	ค่าเฉลี่ย และผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนรวมของขวัญในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม..... 100
45	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน.. 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
46	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล โดยพิจารณาทั้งปัจจัยแต่ละค่านและรวมทุกค่าน.....	107
47	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล คำนการดูแลผู้ป่วย.....	108
48	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล คำนการป้องกัน.....	109
49	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล คำนการส่งเสริมสุขภาพ.....	110
50	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล คำนการฟื้นฟูสุขภาพ.....	111
51	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล คำนการร่วมมือปฏิบัติ.....	112
52	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลรวมทุกค่าน.....	113
53	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน ในปัจจัยแต่ละค่านและรวมทุกค่าน.....	117
54	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน โดยพิจารณาทั้งปัจจัยแต่ละค่านและรวมทุกค่าน.....	119
55	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คำนการบริการพยาบาล.....	120



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
56	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาล คำนวณการวิจัย.....	121
57	ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของอาจารย์พยาบาลรวมทุกค่าน .....	122
58	สหสัมพันธ์จากอันดับของคะแนนขวัญ และคะแนนประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของพยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล.....	123
59	สหสัมพันธ์จากอันดับของคะแนนขวัญ และคะแนนประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน.....	124
60	ค่าเฉลี่ยแสดงระดับขวัญของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ที่พิจารณา คะแนนของปัจจัยแต่ละค่านให้ม้ค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน.....	156
61	คะแนนเฉลี่ยแสดงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่ พิจารณาคะแนนของปัจจัยแต่ละค่านให้ม้ค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน.	158
62	คะแนนเฉลี่ยแสดงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล ที่พิจารณาคะแนนของปัจจัยแต่ละค่านให้ม้ค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน.....	159

## สารบัญแนกมึ

แนกมึ		หน้า
1	แสดงขันคองการคักลึนใจลาออกหรือโยกย้ายออกจากงานของผูปฏิบัติงาน.....	17
2	การบริหารแนกที่ไม่ค่านึงถึงความพอใจของคองงาน.....	30
3	การบริหารแนกที่ค่านึงถึงความพอใจของคองงานมากเกินไป.....	31
4	การบริหารแนกผสมผสานความพึงพอใจของคองงานและวัตถุประสงค์ขององคการ.....	32

ศูนย์วิทยพัทยาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ใน ปัจจุบันแต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลราชวิถี.....	48
2	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจุบัน แต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลภูมิพล.....	49
3	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจุบัน แต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลรามาชินที.....	50
4	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ใน ปัจจุบันแต่ละค้ำาน และรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลวชิระ.....	51
5	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจุบัน แต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.....	52
6	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจุบัน แต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลตำรวจ.....	53
7	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ใน ปัจจุบันแต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.....	54
8	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจุบัน แต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน ของทุกโรงพยาบาลรวมกัน.....	55
9	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ใน ปัจจุบันแต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน.....	102
10	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทุกโรงพยาบาล ใน ปัจจุบันแต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน.....	104
11	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละสถาบัน ใน ปัจจุบันแต่ละค้ำานและรวมทุกค้ำาน.....	114

สารบัญรูป (ต่อ)

รูปที่

หน้า

12	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลรวมทุกสถาบัน ในปัจจุบันแต่ละท่านและรวมทุกท่าน.....	116
----	--	-----



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย