

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. สถานภาพของตัวอย่างประชากร เสนอเป็นตารางละเอียด
2. การจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบในระบบอาวุโส เสนอเป็นตารางละเอียด
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ระหว่างพยาบาล  
ผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เสนอเป็นรายคาน และรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t - test)
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ  
ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันศึกษาพยาบาลของรัฐ และพยาบาล  
วิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันศึกษาพยาบาลเอกชน  
เสนอเป็นรายคานและรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t - test)
5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพที่มี  
ประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน  
(Analysis of Variance)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. สถานภาพของตัวอย่างประชากร เสนอเป็นคาร้อยละ

ตาราง 2 สถานภาพของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำกรจำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำกร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	165	91.67	72	39.78
ปริญญาตรีขึ้นไป	15	8.33	109	60.22
รวม	180	100	181	100

จากตาราง.2 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษา พยาบาลต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนพยาบาลประจำกรส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

ตาราง 3 สถานภาพของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำกร จำแนกตาม สถาบันศึกษาพยาบาลชั้นต้น

สถาบันศึกษาพยาบาลชั้นต้น	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำกร	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถาบันของรัฐ	169	93.89	172	95.03
สถาบันของเอกชน	11	6.11	9	4.97
รวม	180	100	181	100

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำกรส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันศึกษาพยาบาลของรัฐ

ตาราง 4 สถานภาพของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการจำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงานพยาบาล

ประสบการณ์การทำงานพยาบาล	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 5 ปี	1	0.55	110	60.77
6 - 10 ปี	35	19.45	51	28.18
11 ปีขึ้นไป	144	80.00	20	11.05
รวม	180	100	181	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ส่วนพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี

ตาราง 5 สถานภาพของพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ

อายุ	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	14	7.78	142	78.45
31 - 40 ปี	88	48.89	35	19.33
41 - 50 ปี	62	34.44	2	1.11
51 ปีขึ้นไป	16	8.89	2	1.11
รวม	180	100	181	100

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลผู้บริหารส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี ตามลำดับ ส่วนพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี

2. การจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบในระบบอาวุโส เสนอเป็นคาร์ยละเอียด

ตาราง 6 คาร์ยละเอียดในการจัดอันดับความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งใช้พิจารณาความมีอาวุโสตามความคิดเห็นของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ

	อันดับ					
	1	2	3	4	5	6
<b>ความรู้ความสามารถ</b>						
พยาบาลผู้บริหาร	33.89	20.56	22.78	18.33	4.44	0
พยาบาลประจำการ	39.78	23.20	18.78	12.71	5.53	0
<b>คุณวุฒิ</b>						
พยาบาลผู้บริหาร	6.67	33.33	21.11	22.78	16.11	0
พยาบาลประจำการ	13.25	32.60	20.44	22.10	11.60	0
<b>ประสบการณ์</b>						
พยาบาลผู้บริหาร	13.89	21.67	30.55	13.33	20.56	0
พยาบาลประจำการ	15.47	22.10	28.18	16.57	17.61	0
<b>ตำแหน่งหน้าที่</b>						
พยาบาลผู้บริหาร	15.00	16.67	20.00	30.55	17.78	0
พยาบาลประจำการ	13.26	11.60	20.44	38.12	14.92	1.66
<b>วัยวุฒิ</b>						
พยาบาลผู้บริหาร	27.78	10.55	11.67	13.89	35.55	0.56
พยาบาลประจำการ	17.68	11.05	13.81	8.24	46.96	1.66
<b>ชาติวุฒิ</b>						
พยาบาลผู้บริหาร	0	0	0	0	0	99.44
พยาบาลประจำการ	0	0	0	0.55	1.66	97.79

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นในการจัดอันดับขององค์ประกอบในระบบอาวุโสไปในทางเดียวกัน คือ องค์ประกอบสำคัญที่สุดได้แก่ ความรู้ความสามารถ พยาบาลผู้บริหารจัดไว้อันดับ 1 ร้อยละ 33.98 พยาบาลประจำการจัดไว้อันดับ 1 ร้อยละ 39.78 อันดับ 2 ได้แก่ คุณวุฒิ พยาบาลผู้บริหารจัดไว้อันดับ 2 ร้อยละ 33.33 พยาบาลประจำการจัดไว้อันดับ 2 ร้อยละ 32.60 อันดับ 3, 4 และ 5 ได้แก่องค์ประกอบตามประสบการณ์ ตำแหน่งหน้าที่ และวัยวุฒิตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านชาติวุฒิ มีพยาบาลผู้บริหารจัดไว้อันดับที่ 6 ถึงร้อยละ 99.44 และพยาบาลประจำการจัดไว้อันดับที่ 6 ร้อยละ 97.79



3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เสนอเป็นรายค่าเฉลี่ย และรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t - test)

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสโดยส่วนรวมและรายค่าเฉลี่ยระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ

องค์ประกอบ	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
วิจัย	3.30	1.04	3.07	1.05	2.110*
คุณวุฒิ	2.97	0.92	3.11	0.92	1.473
ความรู้ความสามารถ	3.79	0.86	3.85	0.85	0.674
ตำแหน่งหน้าที่	3.17	1.18	2.98	1.15	0.202
ประสบการณ์	3.33	0.91	3.25	0.90	0.842
ชาติวุฒิ	1.85	0.87	1.71	0.89	1.521
ความเห็นรวม	3.18	1.09	3.09	1.11	0.816

$N_1 = 180$

$N_2 = 181$

\*  $P < .05$

จากตาราง 7 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสโดยส่วนรวม และรายค่าเฉลี่ยระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวิจัย

๗. รายชื่อ

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานวิทยุระหว่าง  
พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เป็นรายชื่อ

กานวิทยุ	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีความสุขุมรอบคอบกว่า	3.52	0.98	3.20	0.91	2.200**
2. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีควมรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า	3.24	0.94	2.87	0.87	2.846**
3. ควรมีการเน้นหรือปลุกฝังการเคารพยกย่องของผู้อาวุโสในวิชาชีพพยาบาล	4.39	0.66	3.90	0.96	5.697***
4. พยาบาลควรเชื่อถือฟังทำตามความตองการแะความคิดเห็นของผู้ที่มีอายุมากกว่าเสมอ	2.58	0.91	2.45	0.83	1.419
5. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีประสบการณ์การปฏิบัติกรพยาบาลมากกว่า	3.69	0.83	3.57	0.82	1.385
6. ผู้มีอายุมากกว่ามักจะมีควมผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	3.14	0.78	3.07	0.80	0.849
7. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	2.70	0.98	2.62	1.41	0.626
8. ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะได้รับความเชื่อถือนิสิตที่มีเสียงในการออกความคิดเห็นใด ๆ มากกว่า	3.11	0.96	3.02	1.06	0.846
9. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าตึก หรือ ผู้ตรวจการ ควรพิจารณาผู้ที่มีอายุมากกว่าเป็นสำคัญ	3.28	1.05	3.02	1.09	2.311*
10. ผู้ที่ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลควรมีอายุประมาณ 45 - 55 ปี	3.27	1.02	3.13	1.15	1.288

N<sub>1</sub> = 180

N<sub>2</sub> = 181

\*\*\* P < .001

\*\* P < .01

\* P < .05



จากตาราง 8 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานวิทยุระหว่าง  
พยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ เป็นรายข้อส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001  
ข้อ 1 และข้อ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และข้อ 9 มีความแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานคุณวุฒิ ระหว่าง  
พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ

กานคุณวุฒิ	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
11. พยาบาลที่มีวุฒิทางการพยาบาลสูงกว่ายอม มีความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ได้ดีกว่า	3.04	0.92	2.94	0.83	0.108
12. พยาบาลที่มีวุฒิทางการพยาบาลสูงกว่า มัก จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่กรงาน มากกว่า	2.92	0.82	3.14	0.89	2.449*
13. พยาบาลควรนิยมนยกย่องผู้ที่มีวุฒิทางการ ศึกษาพยาบาลสูง	3.32	0.49	3.48	0.89	1.661
14. ในการปฏิบัติกรใด ๆ ควรเชื่อฟังทำตาม ความคิดเห็นของผู้ที่มีวุฒิทางการพยาบาล สูงกว่าเสมอ	2.83	0.82	2.90	0.83	0.308
15. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงมักจะมี ประสบการณ์ในการปฏิบัติกรพยาบาลสูงควย	2.82	0.83	2.88	0.76	0.717
16. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงมักจะมี ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	2.90	0.78	3.04	0.77	1.728
17. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามัก จะใ้ยอมรับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ก่อนผู้อื่น	2.59	0.86	2.84	0.89	2.577**
18. ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกว่ามัก จะได้รับความคิดเห็นที่มีเสียงในการออก ความคิดเห็นเป็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น	3.08	0.89	3.19	1.02	1.092
19. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าคึกหรือผู้ตรวจกร ควรพิจารณาผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาล สูงกว่าเป็นสำคัญ	2.96	0.90	3.19	1.01	2.286*
20. ผู้ที่ควรได้รับการแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้าฝ่าย กรพยาบาลควร เป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษา พยาบาลสูงที่สุด	3.26	1.07	3.37	1.01	0.109

$$N_1 = 130$$

$$N_2 = 131$$

$$** P < .01$$

$$* P < .05$$



จากตาราง 9 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสที่นำคุณวุฒิระหว่าง  
พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เป็นรายข้อส่วนใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 17 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01  
ข้อ 12 และข้อ 19 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสด้านความรู้ความสามารถระหว่างพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการเป็นรายข้อ

ด้านความรู้ความสามารถ	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
21. พยาบาลผู้ที่มีความรู้ความสามารถสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะมักจะสามารถในการปฏิบัติกรใด ๆ ได้ดีกว่า	3.72	0.89	3.78	0.88	0.644
22. พยาบาลผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาจะมีความรับผิดชอบในงานในสาขานั้น ๆ มากกว่า	4.08	0.68	4.18	0.66	0.142
23. พยาบาลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะสาขามากกว่าผู้อื่น ควรจะได้รับการนิยมนอกของมากกว่า	3.33	0.95	3.33	0.87	0.000
24. ในการปฏิบัติการพยาบาลใด ๆ ควรเชื่อฟังและทำตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการเฉพาะสาขาเสมอ	3.52	0.92	3.38	0.88	1.478
25. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะมีความผิดพลาดในทางปฏิบัติการพยาบาลน้อยกว่าผู้อื่น	3.52	0.83	3.62	0.65	1.277
26. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าทีมหรือผู้ตรวจดูกรในสาขาใดสาขาหนึ่ง ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขานั้น ๆ เป็นสำคัญ	4.26	0.78	4.34	0.67	1.447
27. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะวางแผนงานใดก็ตาม	3.97	0.74	4.13	0.67	2.113*
28. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะจายงานแก่ผู้อื่นในความดูแลได้เหมาะสมกว่า	3.39	0.72	4.02	0.75	1.692

$N_1 = 180$        $N_2 = 181$

\*  $P < .05$

จากตาราง 10 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสด้านความรู้ความสามารถระหว่างพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ เป็นรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสตำแหน่งหน้าที่  
ระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการเป็นรายข้อ

คานตำแหน่งหน้าที่	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
29. การติดต่อสื่อสารหรือการปรึกษางานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลไม่ควรติดต่อโดยทางโทรศัพท์	3.65	1.21	3.65	1.09	0.000
30. พยาบาลควรชี้แจงระเบียบวินัยต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและผู้ตรวจการอย่างเคร่งครัด เช่น ลุกย่นทุครั้ง ซึ่งมีผู้ตรวจการมาฟัง	3.30	1.23	2.50	1.09	6.541***
31. พยาบาลที่ไม่เคยมีการขัดแย้งหรือโต้แย้งกับหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการเลยควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	2.39	0.89	2.18	0.87	2.267*
32. การที่รู้สึกสนใจในการปฏิบัติกรใด ๆ ควรเป็นหน้าที่ของหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการ	2.97	1.08	2.50	0.90	4.235***
33. เมื่อมีความคิดริเริ่มที่เกี่ยวของกับการปฏิบัติกรพยาบาลใด ๆ ควรปรึกษากับหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการก่อนเมื่อเห็นชอบควยจึงควรนำไปปฏิบัติ	4.06	0.78	4.04	0.84	0.235
34. พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการมักจะเป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่า	3.83	0.64	3.80	0.68	0.435
35. พยาบาลที่มีตำแหน่งสูงความมักจะมีควมรับผิดชอบมากกว่า	3.90	0.78	3.66	0.86	2.793**
36. พยาบาลที่มีตำแหน่งสูงความมักจะมีควมฉกฉลาดในการปฏิบัติงานนอยกว่า	3.12	0.83	3.06	0.74	0.728
37. การประเมินผลกรปฏิบัติงานของพยาบาลควรกระทำโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลคนเดียว	1.93	0.77	2.05	0.86	1.406
38. การอำนวยความสะดวกแก่ราชการในระดับสูง ๆ, ถอนผูอื่นในการปฏิบัติกรพยาบาล แม้จะขัดคอถูระเบียบบาง แต่ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	2.46	1.10	2.24	1.00	1.990*

$N_1 = 180$

\*\*\*  $P < .001$

$N_2 = 181$

\*\*  $P < .01$

\*  $P < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสกันตำแหน่งหน้าที่  
ของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 30 และข้อ 32 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ที่ระดับ .001 ข้อ 35 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ข้อ 31 และข้อ 38  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสค่านประสมการณ์  
ระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เป็นรายข้อ

ค่านประสมการณ์	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
39. พยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานกว่ามักจะมีควม สุขุมรอบกว่า	3.52	0.88	3.33	0.89	2.040 *
40. พยาบาลที่ทำงานมานานมักมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานมากกว่า	3.32	0.82	3.08	0.77	2.891 **
41. พยาบาลที่ปฏิบัติกรพยาบาลมานานกว่ามัก จะได้รับการยกยอของนับถือมากกว่า	3.37	0.81	3.40	0.79	0.357
42. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะมีควม นิคผลลคในการปฏิบัติกรพยาบาลน้อยกว่า	3.24	0.82	3.27	0.80	0.352
43. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะได้รับ การพิจารณาควาคือความชอบก่อนผู้อื่น	2.94	0.79	3.18	1.01	2.309 *
44. พยาบาลที่ทำงานมานานมักจะได้รับควม เชื่อถือมีสิทธิมีเสียงในการออกควม คิดเห็นใด ๆ มากกว่าผู้อื่น	3.19	0.94	3.06	1.02	1.260
45. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจจูล ควรพิจารณาผู้ที่ทำงานพยาบาลมานานกว่า เป็นสำคัญ	3.57	0.91	3.29	0.92	3.115 **
46. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล ควรเป็นผู้ที่ทำงานพยาบาล มานานกว่า	3.47	0.92	3.39	0.88	0.844

$$N_1 = 180$$

$$N_2 = 181$$

$$** P < .01$$

$$* P < .05$$

จากตาราง 12 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสตามประสบการณ์  
ระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำกรเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้อ 40 และข้อ 45 มีความแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้อ 39 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสคณาจารย์ระหว่าง  
พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการเป็นรายข้อ

คณาจารย์	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
47. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียง ในวงการพยาบาล มักจะเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อื่น	1.89	0.78	1.74	0.80	1.815
48. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียง ในวงการพยาบาล มักได้รับความนิยมนอก ของ เชื้อถิ่นมากกว่าผู้อื่น	2.12	0.96	1.96	0.99	1.526
49. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียง ในวงการพยาบาลมักจะได้รับการศึกษา ความดีความชอบก่อนผู้อื่น	1.94	0.96	1.76	0.94	1.801
50. พยาบาลที่ควรได้รับการพิจารณาให้เป็น หัวหน้าทีมหรือผู้ตรวจการควรเป็นผู้ที่มาจาก ตระกูลที่มีชื่อเสียงหรือมีฐานะร่ำรวย กว่าผู้อื่น	1.45	0.61	1.33	0.56	1.967*

$$N_1 = 180$$

$$N_2 = 181$$

$$* P < .05$$

จากตาราง 13 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสคณาจารย์ระหว่าง  
พยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 50

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันศึกษาพยาบาลของรัฐ และพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันศึกษาพยาบาลของเอกชน เสนอเป็นรายค่า และรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t - test)

ก. รายค่า

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสโดยส่วนรวมและรายค่า ระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน

องค์ประกอบ	สถาบันของรัฐ		สถาบันของเอกชน		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
วัยวุฒิ	3.46	1.12	3.30	1.17	0.565
คุณวุฒิ	3.12	1.01	2.58	1.04	1.071
ความรู้ความสามารถ	3.70	1.00	3.90	0.72	1.058
ตำแหน่งหน้าที่	3.04	1.18	3.05	1.23	0.033
ประสบการณ์	3.19	0.96	3.20	0.95	0.043
ค่านชาตีวิต	2.01	1.03	1.75	0.91	1.288
ความเห็นรวม	3.18	1.15	3.15	1.44	0.107

$$N_1 = 100$$

$$N_2 = 20$$

จากตาราง 14 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสโดยส่วนรวมและรายค่า ระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาชั้นต้นจากสถาบันของรัฐมีความเชื่อถือในค่านคุณวุฒิอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาชั้นต้นจากสถาบันเอกชนมีความเชื่อถือในค่านคุณวุฒิค่อนข้างต่ำ

## ๑. รายขอ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสค่านิยมระหว่าง  
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในชั้นต้นจากสถาบันของรัฐและ  
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน

	ค่านิยม	สถาบันของรัฐ		สถาบันของเอกชน		t
		$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
1.	ผู้ที่อายุมากกว่ามักจะมีความสุข รอบคอบกว่า	3.97	0.78	3.95	0.94	0.089
2.	ผู้ที่อายุมากกว่ามักจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การงานมากกว่า	3.65	1.03	3.60	1.05	0.200
3.	ควรมีการเนรหรือปลุกฝังการเคารพยกย่อง ผู้อาวุโส ในวิชาชีพพยาบาล	4.48	0.50	4.70	0.47	1.896
4.	พยาบาลควรจะเชื่อฟัง ทำตามความต้องการ และความคิดเห็นของผู้มีอายุมากกว่า เสมอ	3.36	1.12	2.0	1.03	1.115
5.	ผู้ที่อายุมากกว่ามักจะมีส่วนร่วมการปฏิบัติ การพยาบาลมากกว่า	3.99	0.76	3.65	0.88	1.752
6.	ผู้มีอายุมากกว่ามักจะมีความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า	2.96	0.76	3.40	0.82	1.341
7.	ผู้ที่อายุมากกว่ามักจะได้รับการพิจารณา ความดีความชอบก่อนผู้อื่น	2.96	1.24	2.45	0.10	2.176*
8.	ผู้ที่อายุมากกว่ามักจะได้รับความเชื่อถือมีสิทธิ์ มีเสียงในการออกความคิดเห็นใด ๆ มากกว่า	3.01	1.22	2.95	0.83	0.272
9.	การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าคึก หรือบุตรจากร ควรพิจารณาผู้ที่อายุมากกว่า เป็นสำคัญ	2.79	1.05	3.50	0.83	3.349**
10.	ผู้ที่ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้า ฝ่ายการพยาบาล ควรมีอายุประมาณ 45 - 55 ปี	3.44	1.09	3.25	1.02	0.191

$$N_1 = 100$$

$$N_2 = 20$$

$$** P < .01$$

$$* P < .05$$

จากตาราง 15 แสดงว่า ความลึกเห็นเกี่ยวกับระบบฮาโลกราฟีของ  
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา  
พยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชนเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 9 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และข้อ  
7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสที่คณาจารย์ระหว่าง  
 วิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาล  
 วิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน

กานคณาจารย์	สถาบันของรัฐ		สถาบันเอกชน		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
1. พยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกววย่อม มีความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลไคค กว่า	3.39	1.03	2.75	1.02	2.539*
2. พยาบาลที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกววย่อม จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า	3.06	0.80	2.75	1.12	1.183
3. พยาบาลควรมียมกยของผูที่มีวุฒิทางการศึกษา พยาบาลสูง	3.12	0.84	3.25	1.02	0.534
4. ในการปฏิบัติกรไค ควรเชื่อฟังทำตามความ คิดเห็นของผูที่มีวุฒิทางการพยาบาลสูงกว่า เสมอ	2.96	0.78	3.00	0.79	0.185
5. ผูที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงมกจะมีประสม การณในการปฏิบัติกรพยาบาลสูงควย	3.36	1.11	2.80	0.69	2.978**
6. ผูที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกวามกจะมี ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานนอยกว่า	2.59	1.09	3.00	0.86	1.813
7. ผูที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกวามกจะ ไครับการพิจารณาความดีความชอบลนผูอื่น	2.97	0.81	2.65	0.87	1.523
8. ผูที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาลสูงกวามกจะไค รับความเชื่อถือ มีลหุขมี่ ศียงในการออกความ คิดเห็นไค ๆ มากกว่าผูอื่น	3.04	1.21	2.95	1.05	0.346
9. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้ากหรือผูตรวจการ ควรพิจารณาผูที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาล สูงที่สุด	3.05	0.80	2.50	1.000	2.320*
10. ผูที่ควรไครับการแต่งตั้งให้ เป็นหัวหน้าฝ่าย พยาบาลควร เป็นผูที่มีวุฒิทางการศึกษาพยาบาล สูงที่สุด	3.49	1.10	2.75	1.25	2.466*

$N_1 = 100$                       \*\*  $P < .01$   
 $N_2 = 20$                         \*  $P < .05$

จากตาราง 16 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานกุดคูติระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถานของเอกชนเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 15 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สำหรับข้อ 11, 19 และ 20 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสกับความรู้ความสามารถของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันเอกชน

ด้านความรู้ความสามารถ	สถาบันของรัฐ		สถาบันของเอกชน		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
1. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะมักจะมีความสามารถในทวิปฏิบัติกรใด ๆ ก็ตาม	3.56	1.07	3.95	0.60	2.176*
2. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา จะมีความรับผิดชอบในงานในสาขานั้น ๆ มากกว่า	3.57	1.09	3.40	0.47	1.125
3. พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ โดยเฉพาะสาขามากกว่าผู้อื่น ควรจะได้รับการนิยมนยกย่องมากกว่า	3.43	1.10	3.35	0.87	0.425
4. ในการปฏิบัติกรพยาบาลใด ๆ ควรเชื่อฟังและทำตามความคิดเห็นของผู้ชำนาญเฉพาะสาขาเสมอ	3.51	1.07	3.45	0.76	0.301
5. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา มักจะมีความยุติกลางในการปฏิบัติกรพยาบาลน้อยกว่าผู้อื่น	3.15	0.81	3.65	0.67	1.623
6. การพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้ากึ่งหรือผู้ตรวจการในสาขาใดสาขาหนึ่ง ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขานั้น ๆ เป็นสำคัญ	4.46	0.50	4.25	0.44	1.926
7. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะวางแผนงานใดก็ดีกว่า	4.03	0.76	3.90	0.64	0.670
8. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขามักจะรายงานให้แก่มุที่อยู่ในความดูแลได้เหมาะสมกว่า	4.00	0.75	4.00	0.56	0.000

$$N_1 = 100$$

$$N_2 = 20$$

$$* P < .05$$

จากตาราง 17 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานความรู้ความสามารถระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต้นจากสถาบันของเอกชน เป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 21



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสกันตำแหน่งหน้าที่  
ระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากสถาบันของรัฐ และ  
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากสถาบันของเอกชน

ตำแหน่งหน้าที่	สถาบันของรัฐ		สถาบันของเอกชน		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
1. การติดต่อสื่อสารหรือปรึกษางานกับหัวหน้าฝ่าย พยาบาลไม่ควรติดต่อโดยทางโทรศัพท์	3.11	1.24	3.80	1.28	2.218*
2. พยาบาลควรมีสิทธิ์เปรียบเทียบวินัยกับหัวหน้าฝ่าย พยาบาล ผู้ตรวจการอย่างเคร่งครัด เช่น ลุกยืนทุกครึ่ง เมื่อผู้ตรวจการมาถึง	3.00	1.23	3.00	1.49	0.000
3. พยาบาลที่ไม่เคยมีการจัดแจงหรือโต้แย้งกับ หัวหน้าคึกหรือผู้ตรวจการเลย ควรได้รับการ พิจารณาความคิดเห็นความชอบ	3.00	0.67	2.40	1.05	0.537
4. การตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจ ๆ ควรเป็น หน้าที่ของหัวหน้าคึก หรือผู้ตรวจการ	2.96	1.21	2.70	1.08	0.962
5. เมื่อมีความกิริเริ่มที่เกี่ยวกับปฏิบัติการ พยาบาลใด ๆ ควรปรึกษากับหัวหน้าคึกหรือผู้ ตรวจการก่อน เมื่อเห็นดีเห็นชอบควย จึงควร นำไปปฏิบัติ	3.58	1.07	4.10	0.64	1.184
6. พยาบาลที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าคึก หรือผู้ตรวจ การมักจะเป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่า	3.99	0.75	4.00	0.46	0.011
7. พยาบาลที่มีตำแหน่งสูงความมักจะมีควมรับผิดชอบ มากกว่า	3.56	1.06	3.70	0.73	0.725
8. พยาบาลที่มีตำแหน่งสูงความมักจะมีควมผิดพลาด ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า	3.07	0.83	3.20	0.77	0.684
9. การประเมินผลปฏิบัติงานของพยาบาลควร กระทำโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลแทนผู้เกี่ยวข้อง	2.42	1.10	2.30	0.98	0.489
10. การอำนวยความสะดวกแก่การลากรูในระดับสูงๆ ก่อนนอนในการปฏิบัติการพยาบาล แม้จะขัดต่อ ระเบียบบาง แกกก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	2.49	1.07	2.50	1.19	0.034

$$N_1 = 100$$

$$N_2 = 20$$

$$* P < .05$$

จากตาราง 18 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสตำแหน่งหน้าที่  
ระหวางพยาบาลที่สำเร็จการศึกษามาจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษ  
พยาบาลจากสถาบันของเอกชนเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 29



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสค่านประสภการน  
ระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และ  
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นต้นจากสถาบันเอกชน

ค่านประสภการน	สถาบันของรัฐ		สถาบันของ เอกชน		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
39. พยาบาลที่ปฏิบัติงานมานานกว่ามักจะมีควม สุขุม รอบคอบกว่า	3.59	1.09	3.20	1.05	1.168
40. พยาบาลที่ทำงานมานานมักจะมีควมรับนิคชอบ ในหน้าที่การงานมากกว่า	3.06	0.83	3.15	0.99	0.381
41. พยาบาลที่ปฏิบัติกรพยาบาลมานานกว่ามัก จะไครับการยกของ นบดื้อมาสกกว่า	3.16	0.81	3.40	0.82	1.200
42. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะมีควมนิค- พลาคในการปฏิบัติกรพยาบาลนอยกว่า	3.07	0.81	3.15	0.93	0.454
43. พยาบาลที่ทำงานมานานกว่ามักจะไครับการ พิจารณาควมคิควมชอบก่อนผูอื่น	3.02	1.21	2.85	0.99	0.702
44. พยาบาลที่ทำงานมานานมักจะมีควม เชือถือ มีสิทธิมีเสียงในการออกควมคิ เห็นใด ๆ มากกว่าผูอื่น	3.07	0.84	2.95	0.99	0.528
45. การพิจารณาแกงคังหัวหนาคิหรือผูตรวจการ ควมพิจารณาผูที่ทำงานพยาบาลมานานกว่า เป็นสำคัญ	3.09	0.83	3.35	0.93	1.165
46. ผูที่ควมไครับการแกงคังให้ เป็นหัวหนายาย การพยาบาล ควมเป็นผูที่ทำงานพยาบาลมา นานกว่า	3.49	1.07	3.10	0.02	1.160

$$N_1 = 100, N_2 = 20$$

จากตาราง 29 แสดงว่า ความคิเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสค่านประสภการน  
ระหว่าง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นต้นจากสถาบันของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการ  
ศึกษาระดับชั้นต้นจากสถาบันเอกชนเป็นรายข้อ ไม่มีควมแกงคังกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสคณาจารย์ระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากสถาบันของรัฐและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากสถาบันเอกชน

คณาจารย์	สถาบันของรัฐ		สถาบันของเอกชน		t
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	
47. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียงในวงการพยาบาล มักจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้อื่น	1.97	0.77	1.75	0.78	0.247
48. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียงในวงการพยาบาลมักจะได้รับค่านิยม ยกย่องเชิดชู มากกว่าผู้อื่น	2.43	1.10	2.05	1.05	1.467
49. พยาบาลที่เป็นบุตรหลานของผู้มีชื่อเสียงในวงการพยาบาล มักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบก่อนผู้อื่น	2.22	1.25	1.95	0.99	1.062
50. พยาบาลที่ควรได้รับการพิจารณาให้ เป็นหัวหน้าทีม หรือผู้ตรวจการ ควรเป็นผู้มาจากตระกูลที่มีชื่อเสียงหรือมีฐานะร่ำรวยกว่าผู้อื่น	1.50	0.50	1.35	0.59	1.079

$$N_1 = 100$$

$$N_2 = 20$$

จากตาราง 20 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสคณาจารย์ระหว่างพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลขึ้นต้นจากสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลขึ้นต้นจากสถาบันการศึกษาพยาบาลของเอกชน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05





5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ตาราง 21 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านวัญวุฒิ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ (ปี)	N	$\bar{x}$	S.D	S.D <sup>2</sup>
1 - 5	111	31.19	5.86	34.32
6 - 10	86	31.38	5.64	31.81
11 ปีขึ้นไป	164	33.17	5.43	29.46
รวม	361			

ตาราง 22 สรุปผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านวัญวุฒิ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	323.76	2	161.88	5.14**
ภายในกลุ่ม	11284.59	358	31.52	
รวมทั้งหมด	11608.35	360		

\*\* P < .01

ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านวัญวุฒิ ที่ระดับ .01

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการทดสอบความแปรปรวน โดยการทดสอบค่าคิว (q - statistic) ของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls test)

ประสบการณ์ (ปี)	$\bar{x}_1$	$\bar{x}_2$	$\bar{x}_3$
	31.19	31.36	33.17
1 - 5 ( $\bar{x}_1$ )	-	0.19	1.98*
6 - 10 ( $\bar{x}_2$ )	-	-	1.79*
11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}_3$ )	-	-	-
q $\sqrt{\frac{MS_w}{n}}$	r	2	3
df = N - k $P < .05$	df = 351	1.47	1.75

จากตาราง 23 แสดงว่าความคิดเกี่ยวกับระบบอาวุโสสถานวิทยุระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี กับ 6 - 10 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์เลขคณิต และค่าความแปรปรวน คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านคุณวุฒิ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ (ปี)	N	$\bar{x}$	S.D	S.D <sup>2</sup>
1 - 5	111	31.49	4.95	24.52
6 - 10	86	30.87	5.98	35.76
11 ปีขึ้นไป	164	29.38	5.71	32.55
รวม	361			

ตาราง 25 สรุปผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในเรื่องคุณวุฒิระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	319.35	2	159.67	5.17 **
ภายในกลุ่ม	11046.13	358	30.85	
รวมทั้งหมด	11365.48	360		

\*\* p < .01

ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านคุณวุฒิระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันที่ระดับ .01

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภายหลังการทดสอบ  
ความแปรปรวน โดยการทดสอบค่าทีว (q - statistics)  
ของนิวแมนคูลส์ (Newman - Keuls test)

ประสบการณ์ (ปี)	$\bar{x}_3$	$\bar{x}_2$	$\bar{x}_1$
	29.38	30.87	31.49
11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}_3$ )	-	1.49*	2.11*
(6 - 10 ปี) $\bar{x}_2$	-	-	0.61
(1 - 5 ปี) $\bar{x}_1$	-	-	-
$q \sqrt{\frac{MS_W}{r}}$	r	2	3
* P < .05	df = 358	1.45	1.73

จากตาราง 26 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสที่งานคุณวุฒิระหว่าง  
พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี  
กับ 6 - 10 ปี และความคิดเห็นของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี กับ  
11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 27 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านามรู้ความสามารถ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ (ปี)	N	$\bar{x}$	S.D	S.D <sup>2</sup>
1 - 5	111	30.31	4.49	20.13
6 - 10	86	31.06	4.14	17.14
11 ปีขึ้นไป	164	30.20	3.79	14.35
รวม	361			

ตาราง 28 สรุปผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านามรู้ความสามารถระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	44.66	2	159.62	1.32
ภายในกลุ่ม	6012.06	358	30.85	
รวมทั้งหมด	6056.72	360		

ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านามรู้ความสามารถ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ตาราง 29 แสดงความถี่และค่าความแปรปรวนคะแนนความคิด  
เห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่ระหว่างพยาบาล  
วิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ (ปี)	N	$\bar{x}$	S.D	S.D <sup>2</sup>
1 - 5	111	29.27	5.33	28.44
6 - 10	86	30.59	3.62	13.10
11 ปีขึ้นไป	164	31.52	4.61	21.22
รวม	361			

ตาราง 30 สรุปวิเคราะห์ผลความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็น  
เกี่ยวกับระบบอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ  
ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	278.76	2	139.38	6.47 **
ภายในกลุ่ม	7705.35	358	21.52	
รวมทั้งหมด	7984.11	360		

\*\* F < .01

ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของคะแนนความคิดเห็น  
เกี่ยวกับระบบอาวุโสในตำแหน่งหน้าที่ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน  
ต่างกัน ที่ระดับ .01



ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ภายหลังจากทดสอบความแปรปรวน โดยการทดสอบค่าคิว (q - statistics) ของนิวแมนคูลส์ (Newman - Keuls test)

ประสบการณ์ (ปี)	$\bar{x}_1$	$\bar{x}_2$	$\bar{x}_3$
	29.27	30.59	31.52
1 - 5 ปี ( $\bar{x}_1$ )	-	1.32*	2.25**
6 - 10 ปี ( $\bar{x}_2$ )	-	-	0.93
11 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}_3$ )	-	-	-

  

q	$\sqrt{\frac{MS_w}{n}}$	1	2	3
* P < .05	df = 358		1.21*	1.80**
** P < .01				

ตาราง 31 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสตำแหน่งหน้าที่ระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไปไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความคิดเห็นของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี กับ 6 - 10 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 32 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าความแปรปรวน คะแนนความคิด  
เห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านประสภการระหว่างพยาบาล  
วิชาชีพที่มีประสภการณการทำงานค่างกัน

ประสภการณ (ปี)	N	$\bar{x}$	S.D	S.D <sup>2</sup>
1 - 5	111	25.68	4.71	22.20
6 - 10	86	25.80	4.53	20.52
11 ปีขึ้นไป	164	26.70	4.60	21.18
รวม	361			

ตาราง 33 สรุป วิเคราะห์ผลความแปรปรวนของคะแนนความคิด เห็น เกี่ยวกับ  
ระบบอาวุโสในค่านประสภการณระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสภ  
การณการทำงานค่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	83.96	2	41.98	1.96
ภายในกลุ่ม	7636.73	358	21.33	
รวมทั้งหมด	7720.69	360		

ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนความคิด  
เห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านประสภการณ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสภการณการทำงาน  
ค่างกัน ที่ระดับ .05

ตาราง 34 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิตและค่าความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านชาตวิฑฐิระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ประสบการณ์ (ปี)	N	$\bar{x}$	S.D	S.D <sup>2</sup>
1 - 5	111	7.00	2.77	7.65
6 - 10 ปี	86	6.56	2.59	6.71
11 ปีขึ้นไป	164	7.38	2.56	6.54
รวม	361			

ตาราง 35 สรุปวิเคราะห์ผลความแปรปรวนของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านชาตวิฑฐิระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	39.26	2	19.63	2.83
ภายในกลุ่ม	2480.01	358	6.92	
รวมทั้งหมด	2519.27	360		

ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสในค่านชาตวิฑฐิระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน  
ที่ระดับ .05