

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ในการบริหารการพยาบาล  
ในโรงพยาบาลศิริราช



นางเรณู โรจนะสิริ

004302

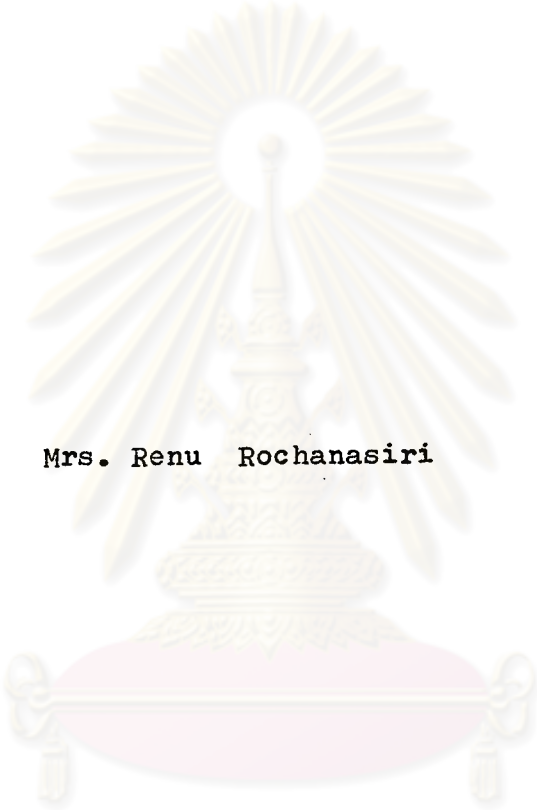
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง ของ การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
แผนกวิชาพยาบาลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2519

OPINIONS CONCERNINGS SENIORITY IN NURSING ADMINISTRATION

AT SIRIRAJ HOSPITAL



Mrs. Renu Rochanasiri

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis 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 อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ

 กรรมการ

 กรรมการ

อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย

อาจารย์ พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ในการบริหารการพยาบาล  
โรงพยาบาลศิริราช

ชื่อ

นางเรณู โรจนะสิริ แผนกวิชา พยาบาลศึกษา

ปีการศึกษา

2518

บทคัดย่อ



การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส และองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบอาวุโส ของพยาบาล ระดับบริหาร ระดับประจำการ และระดับผู้ช่วยพยาบาล ตัวอย่างประชากรซึ่งคัดเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเป็นพวก คือ พยาบาลในแผนกพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 270 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้นำไปทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรต่อไป แบบสอบถามเหล่านี้ได้รับกลับคืนมาครบ 270 ฉบับ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส โดยใช้ค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาถึงความสำคัญขององค์ประกอบเกี่ยวกับ ระบบอาวุโส พยาบาลระดับบริหาร ประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล มีความเห็นตรงกันว่า องค์ประกอบที่สำคัญในระบบอาวุโส เรียงตามลำดับ 1 ถึง 5 คือ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์ คุณวุฒิ วิทยุติ และชาติตระกูล
2. เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่วางไว้ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลทุกระดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและวิทยุติ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่าความคิดเห็นของพยาบาลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน วิทยุติและระยะเวลา-

ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในค่านิยมของคุณวุฒิ และประสบการณ์ อยู่ใน  
เกณฑ์ปานกลาง สำหรับตำแหน่งหน้าที่ และวิสัยทัศน์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ส่วนในเรื่อง  
ชาติตระกูล ระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ต่ำสุด

3. จากการทดสอบค่าที พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบอาวุโส  
โดยส่วนรวมของพยาบาลระดับวิชาชีพและระดับต่ำกว่าวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมุติฐานที่วางไว้ สำหรับในแต่ละค่านิยมขององค์ประกอบนั้น  
ค่านิยมชาติตระกูล พยาบาลมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน  
องค์ประกอบค่านิยมอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการปฏิเสธ  
สมมุติฐานที่วางไว้

4. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาล ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติ  
งานต่าง ๆ กัน พบว่าพยาบาลระดับประจำการและผู้ช่วยพยาบาล มีความเห็นไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งยอมรับ  
สมมุติฐานที่วางไว้ สำหรับพยาบาลระดับบริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ กัน  
มีความคิดเห็นโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับ  
สมมุติฐานที่วางไว้ ส่วนในแต่ละองค์ประกอบนั้น มีความแตกต่างกันเฉพาะในค่านิยมคุณวุฒิ  
ค่านิยมอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานที่วางไว้

5. จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยการทดสอบค่าเอฟ  
เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาล ที่มีตำแหน่งและอายุต่าง ๆ  
กัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมุติฐาน สำหรับในแต่ละค่านิยมขององค์ประกอบนั้น พยาบาลที่มี  
ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะใน  
ค่านิยมขององค์ประกอบเกี่ยวกับชาติตระกูล ส่วนค่านิยมอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 เป็นการปฏิเสธสมมุติฐานที่วางไว้ และพยาบาลในตำแหน่งบริหารที่มีอายุ  
ต่าง ๆ กันนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในเรื่องของ  
คุณวุฒิ ส่วนค่านิยมอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธ  
สมมุติฐานที่วางไว้

Thesis Title            Opinions Concerning Seniority in Nursing  
Administration at Siriraj Hospital.

Name                    Mrs. Renu Rochanasiri  
Department of Nursing Education

Academic Year        1975

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to study and compare opinions concerning seniority of nurse administrators, staff nurses, and practical nurses. A sample was drawn at stratified random for 270 nurses from Nursing Department in Siriraj Hospital. The constructed questionnaire was tried-out and revised, then 270 copies of revised questionnaire were filled out completely by the samples. The Data were statistically analyzed by the analysis of the variance, and the differences between means were tested with the critical ratio.

#### The Major Findings.

1. The nurses opinions about the priorities of the composition of seniority from the level 1 to 5 was (1) job position, (2) experience, (3) qualification, (4) age, and (5) lineage.
2. Opinion of nurses in Nursing Department was rather low level. The opinions about various composition of seniority regarding the qualification and an experience were middle level, job position and age was rather low level and the lineage was very low level.

3. There was no statistically significant difference in opinion between the professional nurses and unprofessional nurses by t-test at .05 level, in which the hypothesis was retained. In the various composition of seniority there was statistically significant difference only in length at the level .05, in which the hypothesis was rejected.

4. There was no statistically significant difference in opinion about the seniority and its composition between various job periods of staff nurses and practical nurses, at .05 level, in which the hypothesis was retained. In the group of nurse Administrator, there was statistically significant difference only a composition of seniority regarding the qualification tested by t-test at .05 level, in which the hypothesis was rejected.

5. There was no statistically significant difference in opinion among the three groups of staff nurses and practical nurses in the various job position and group of ages by using F-test at .05 level, in which the hypothesis was retained. The opinions about the compositions of seniority, there was statistically significant difference only in length at .01 level. And there was statistically significant difference in the opinion about the composition of seniority among nurse administrator in various group of age only regarding the qualification, at .05 level, in which the hypothesis was rejected.

### กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับคำแนะนำช่วยเหลือ ในการตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องทุกประการ จากอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณหัวหน้าแผนกพยาบาล ผู้ตรวจการ, พยาบาล และ ผู้ช่วยพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราช ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือเกี่ยวกับการใช้สถิติ และการเตรียมข้อมูลเพื่อใช้กับคอมพิวเตอร์ จากอาจารย์রাไฟ สุจริตกุล แห่งคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ คุณเสวต ชนประคิษฐ์ ที่ได้ความช่วยเหลือทางด้านทุนทรัพย์ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

เรณู โรจนะสิริ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
รายการตารางประกอบ .....	ฉ
บทที่	



1. บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	6
ปัญหา .....	7
สมมุติฐานในการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	8
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	8
ข้อกีดขวางเบื้องต้นของการวิจัย .....	9
ความจำกัดของการวิจัย .....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	9
2. วรรณคดีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	13
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล .....	22
กลุ่มตัวอย่างประชากร .....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	23
วิธีดำเนินการวิจัย .....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	24

บทที่

ญ  
หน้า

4. ผลการวิจัย	26
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	55
ผลของการวิจัย	55
การอภิปรายผลการวิจัย	59
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	76
ประวัติการศึกษา	91



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการตารางประกอบ

ตารางที่

หน้า

1.	คำร้อยละในการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบของระบบอาวุโส ตามความคิดเห็นของพยาบาลในระดับบริหาร... ..	28
2.	คำร้อยละในการจัดอันดับความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของระบบอาวุโสตามความคิดเห็นของพยาบาลในระดับประจำการ ... ..	29
3.	คำร้อยละในการจัดอันดับความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของระบบอาวุโสตามความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาล ... ..	30
4.	ค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของระบบอาวุโสของพยาบาลทุกระดับ จำแนกตามตำแหน่ง ... ..	31
5.	ค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของระบบอาวุโสของพยาบาลทุกระดับ จำแนกตามวัยวุฒิ ... ..	32
6.	ค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของระบบอาวุโสของพยาบาลทุกระดับ จำแนกตามประสบการณ์ ... ..	33
7.	ค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความคิดเห็นของพยาบาลทุกระดับ เกี่ยวกับระบบอาวุโสในลักษณะทั่ว ๆ ไป ... ..	34
8.	ค่าสถิติเบื้องต้น แสดงความคิดเห็นต่อระบบอาวุโส ทั้งโดยส่วนรวม และแต่ละองค์ประกอบของพยาบาล จำแนกตามตำแหน่ง ... ..	36
9.	ค่าสถิติเบื้องต้น แสดงความคิดเห็นต่อระบบอาวุโส ทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลระดับต่าง ๆ จำแนกตามอายุ ... ..	37

10. การวิเคราะห์การแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส โดยส่วนรวมของพยาบาลระดับบริหาร ประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ... .. .	38
11. การวิเคราะห์การแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อระบบอาวุโสในการบริหารงานในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลระดับบริหาร ประจำการ และผู้ช่วยพยาบาล ... .. .	39
12. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาล ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับชาติตระกูล ... .. .	41
13. การวิเคราะห์การแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลระดับบริหาร ในแต่ละกลุ่มอายุ ที่มีต่อระบบอาวุโส โดยส่วนรวม ... .. .	42
14. การวิเคราะห์การแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลระดับบริหาร ในแต่ละกลุ่มอายุ ที่มีต่อระบบอาวุโส ในแต่ละองค์ประกอบ ... .. .	43
15. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลระดับบริหาร ในกลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ... .. .	44
16. การวิเคราะห์การแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลระดับประจำการ ในกลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีต่อระบบอาวุโส โดยส่วนรวม ... .. .	45
17. การวิเคราะห์การแปรปรวนระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ ในกลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีต่อระบบอาวุโส ในแต่ละองค์ประกอบ ... .. .	46
18. การวิเคราะห์การแปรปรวน ระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาล ในกลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีต่อระบบอาวุโส โดยส่วนรวม	47

19.	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ช่วยพยาบาล ในกลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีต่อระบบอาวุโส ในแต่ละองค์ประกอบ ... ..	48
20.	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส โดยส่วนรวมของพยาบาลระดับต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ... ..	49
21.	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลระดับบริหาร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ... ..	50
22.	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของพยาบาลระดับประจำการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ... ..	51
23.	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ในองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้ช่วยพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ... ..	52
24.	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส โดยส่วนรวม จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา ... ..	53
25.	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโส ในองค์ประกอบต่าง ๆ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา ... ..	54