

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์

X	แทน คะแนนดิบ
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนดิบ
\bar{X}	แทน คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่ม
SS	แทน ค่าผลบวกกำลังสอง (sum of square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (mean square)
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
F	แทน อัตราส่วนระหว่างความแปรปรวน ระหว่างกลุ่มที่ต้องการศึกษา (mean square between) กับความแปรปรวนคลาดเคลื่อน หรือที่เรียกว่า ความแปรปรวนภายใน (mean square within)
P	แทน ความน่าจะเป็น (ซึ่งใช้เป็นระดับแห่งความมีนัยสำคัญ)
$P(\rho)$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากผลต่างของตำแหน่งคะแนน (Spearman's rank-difference correlation)

2. อักษรย่อ

อ.จ.	ย่อมาจาก อาจารย์
ร.พ.	ย่อมาจาก โรงพยาบาล

ว.พ. ย่อมมาจาก วิทยาลัยพยาบาล
 รร.พ. ย่อมมาจาก โรงเรียนพยาบาล

3. จากตาราง 6, 9, 13, 17, 23, 35 และ 41 ที่กล่าวถึงพยาบาลและ
 อาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีความหมายดังนี้

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี คือ พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถีและ
 อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
 กรุงเทพ

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล คือ พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลและอาจารย์
 พยาบาลโรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.รามธิบดี คือ พยาบาลโรงพยาบาลรามธิบดี และ
 อาจารย์พยาบาลโรงเรียนพยาบาล
 รามธิบดี

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ คือ พยาบาลโรงพยาบาลวชิระและ
 อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
 เกื้อการุณย์

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า คือ พยาบาลโรงพยาบาล
 พระมงกุฎเกล้า และอาจารย์พยาบาล
 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และ
 อนามัยกองทัพบก

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำรวจ คือ พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจและ
 อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
 ตำรวจ

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ คือ พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์และ
 อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
 สภากาชาดไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอโดยแบ่งออกเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ก. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล แต่ละ ร.พ. และรวมทุก ร.พ. ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน เสนอไว้ในรูปที่ 1-8

ข. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ทุก ร.พ. ในปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เสนอไว้ในตาราง 2 - 44

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ก. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละ ร.พ. และรวมทุก ร.พ. ในปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เสนอไว้ในรูปที่ 9 - 10

ข. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทุก ร.พ. ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน เสนอไว้ในตาราง 45 - 52

ค. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละสถาบัน และรวมทุกสถาบัน ในปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เสนอไว้ในรูปที่ 11 - 12

ง. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลทุกสถาบันในปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เสนอไว้ในตาราง 53 - 57

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล เสนอไว้ในตาราง 58 และ 59

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง เกณฑ์ในการประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในรายปัจจัย โดยให้ค่าคะแนนของแต่ละปัจจัย มีค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน แล้วประเมินดูว่าปัจจัยใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับใด

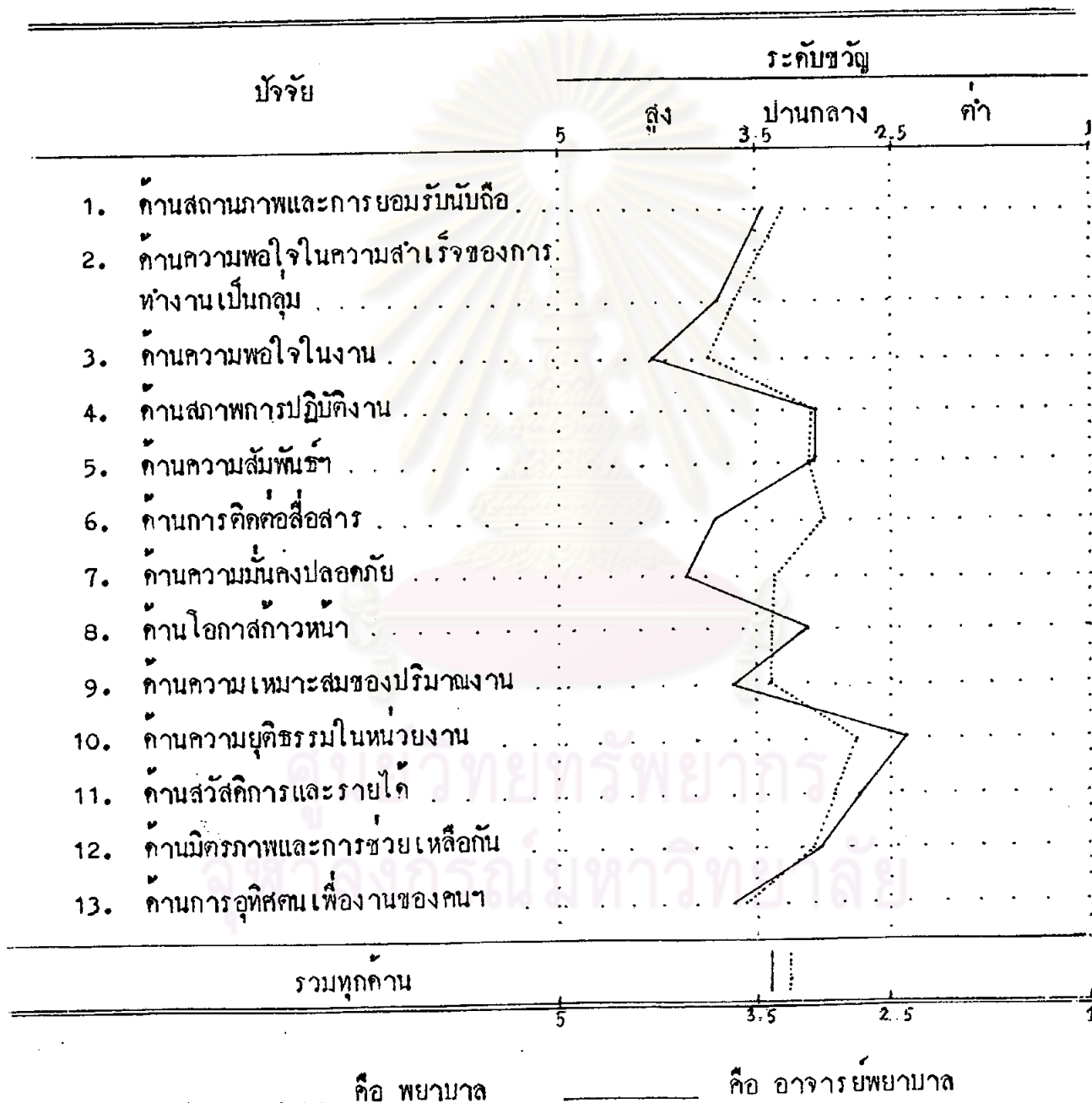
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 5.00 ถือว่ามีระดับขวัญสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ถือว่ามีระดับขวัญปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.50 ถือว่ามีระดับขวัญต่ำ

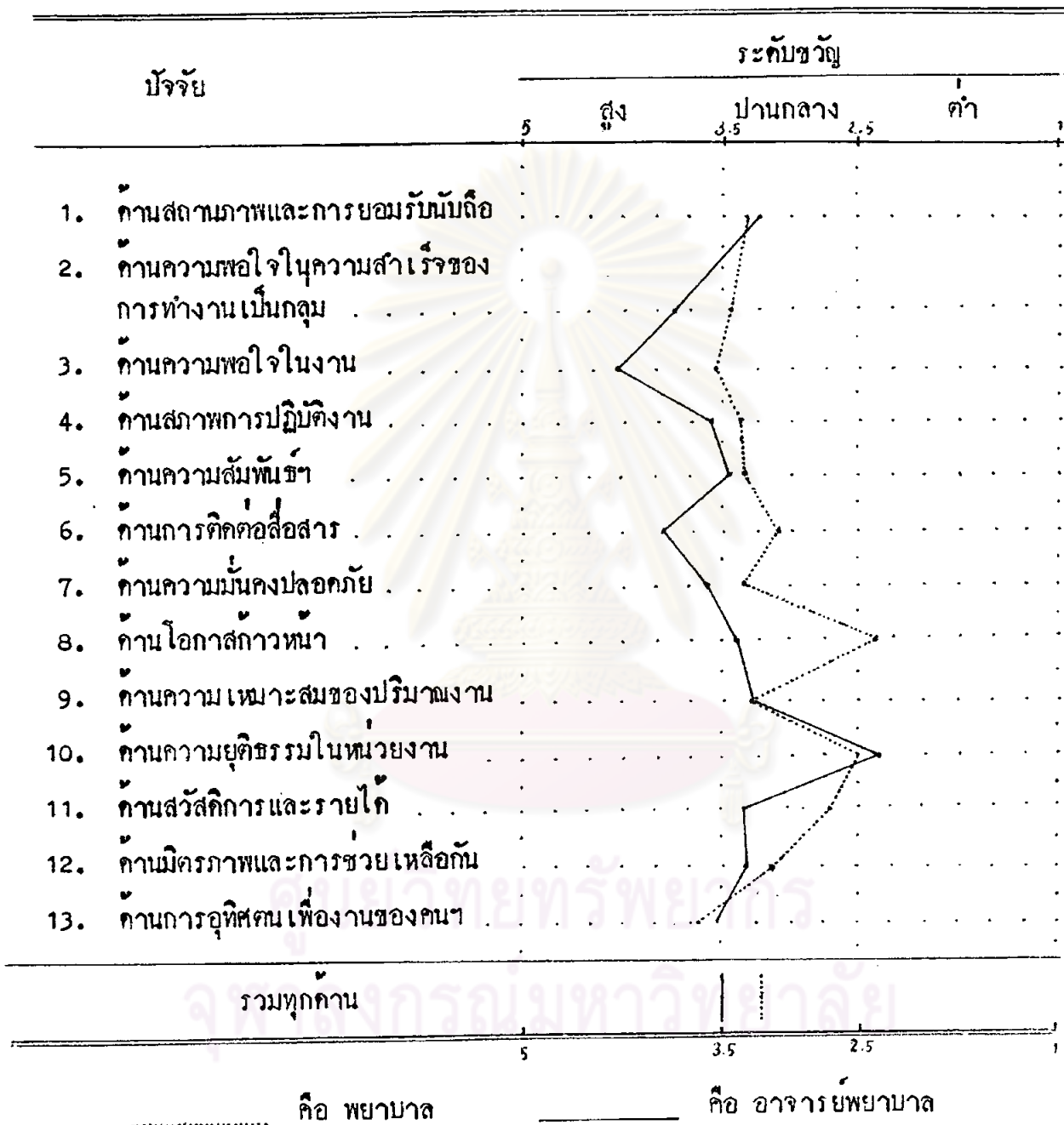
ก. ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละ ร.พ. และรวมทุก ร.พ. ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

รูปที่ 1 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละ ด้านและรวมทุกด้าน ของโรงพยาบาลราชวิถี



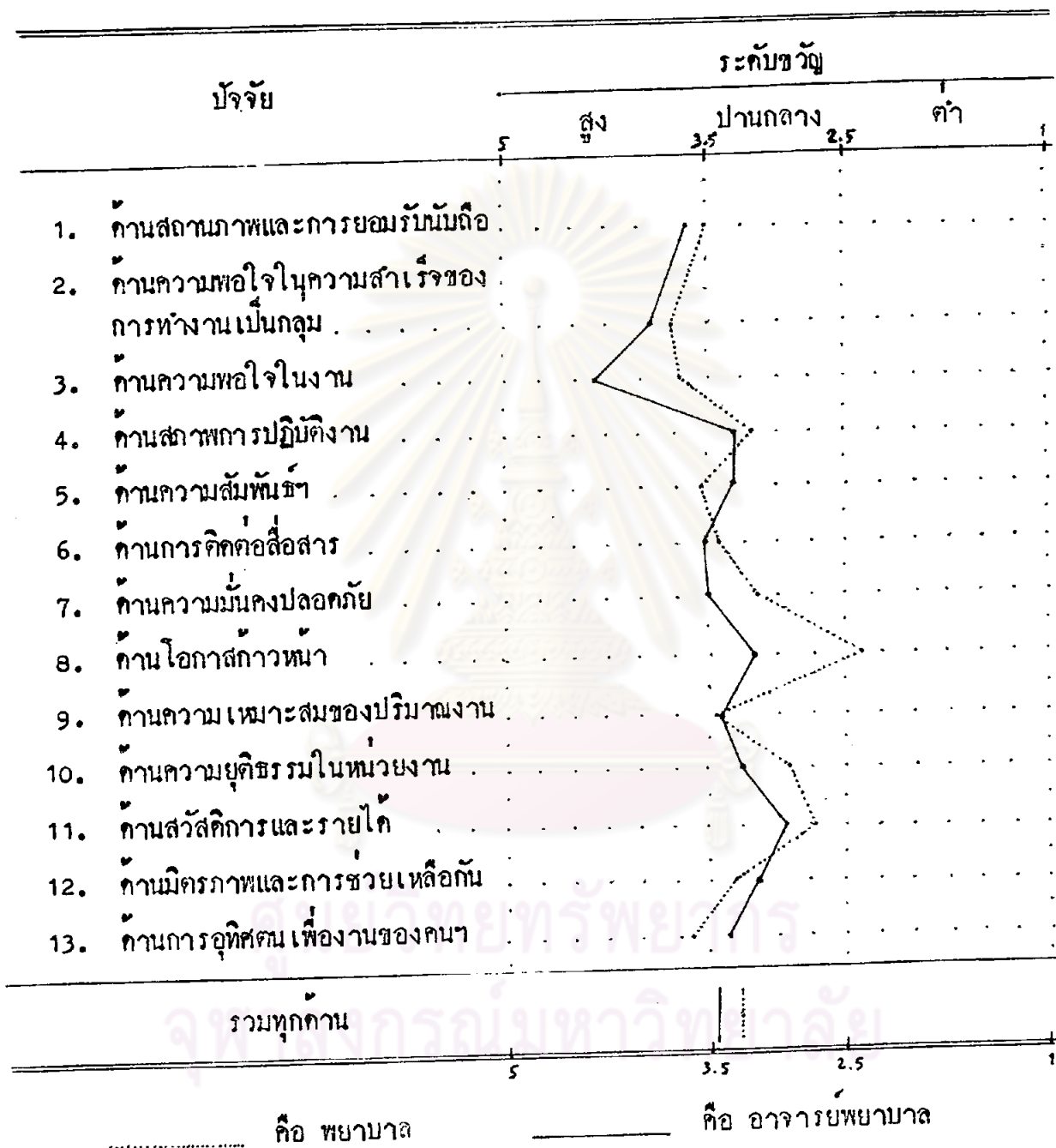
จากรูปที่ 1 พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง อาจารย์พยาบาลมีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ แต่โดยสรุป ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของโรงพยาบาลภูมิพล



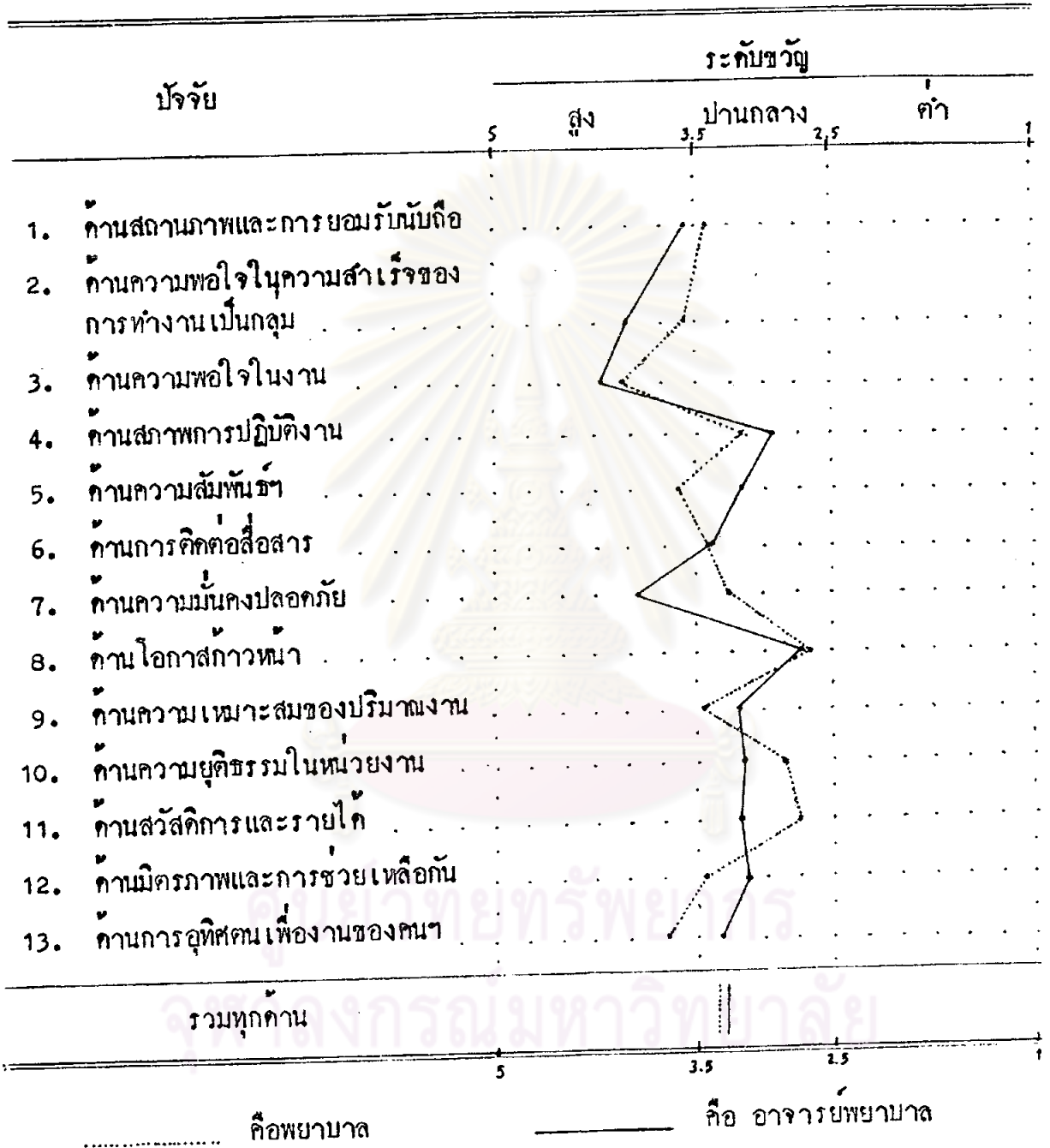
จากรูปที่ 2 พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง พยาบาลมีขวัญด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ อาจารย์พยาบาลมีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ แต่โดยสรุป ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 3 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของโรงพยาบาลรามารินทร์



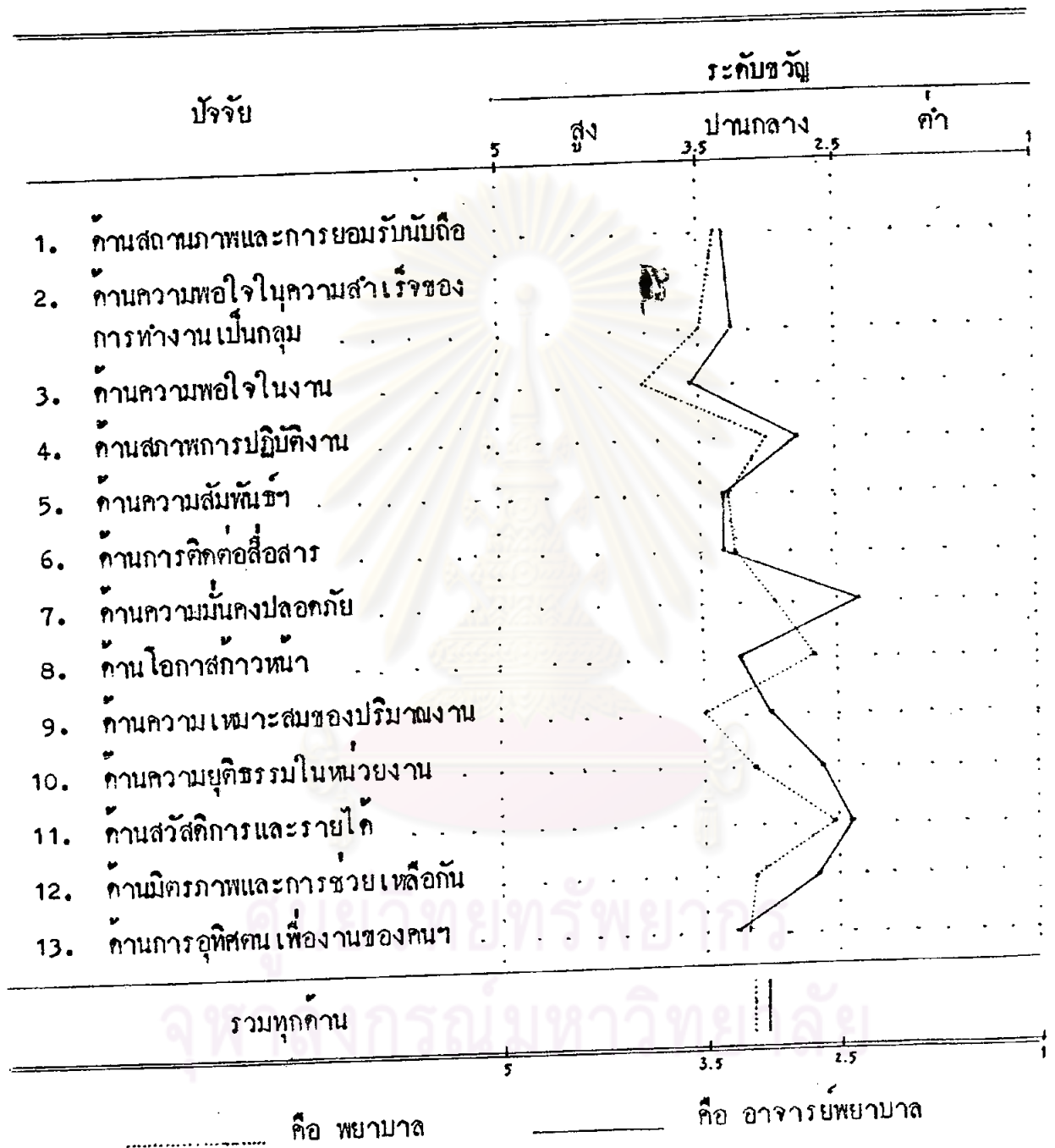
จากรูปที่ 3 พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง พยาบาลมีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม และด้านการอุทิศตนเพื่องานของคณะในหน่วยงานอยู่ในระดับสูงด้วย ขณะเดียวกันพยาบาลมีขวัญด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ แต่โดยสรุป ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 4 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของโรงพยาบาลชิริระ



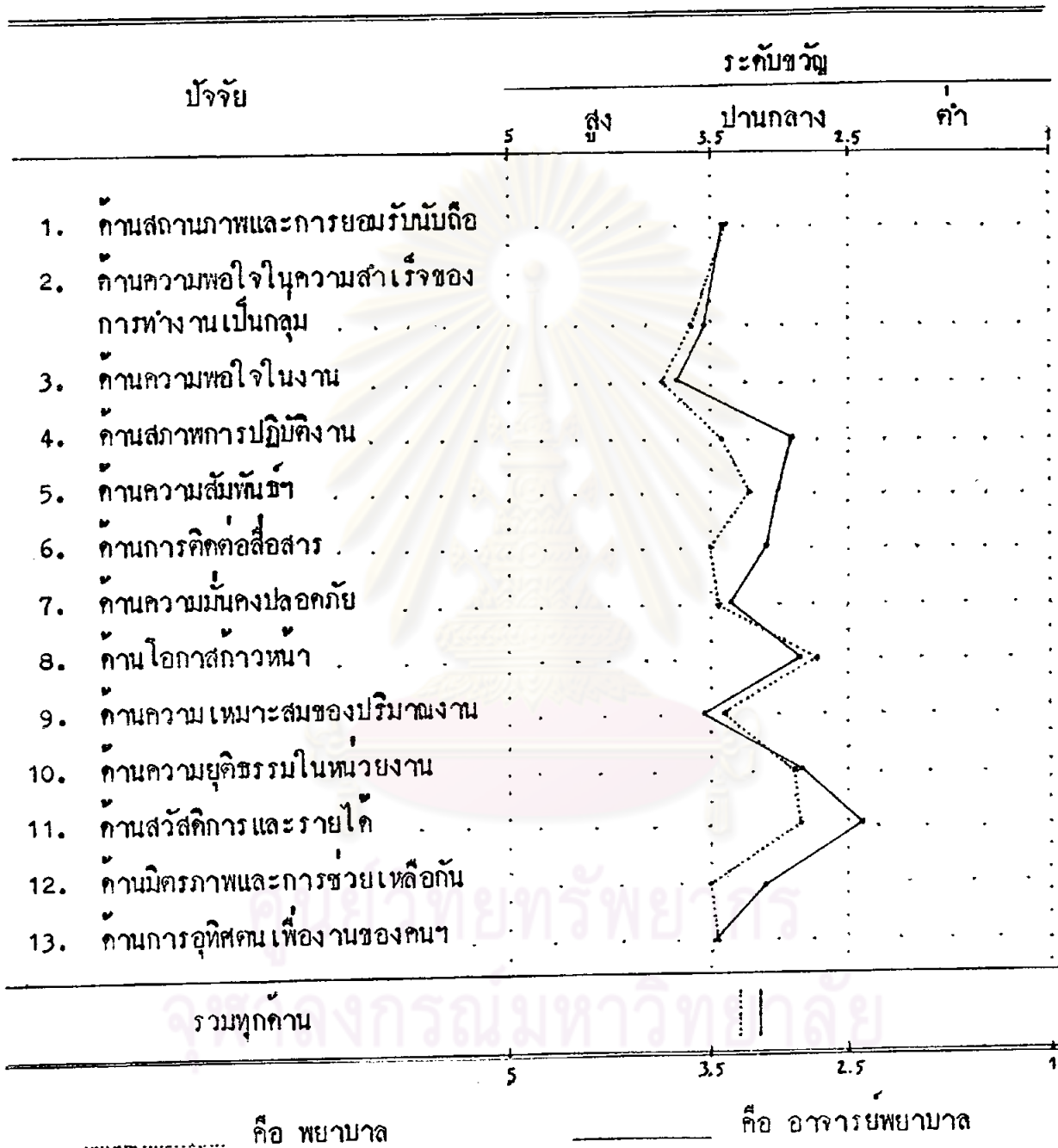
จากรูปที่ 4 พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และมีขวัญด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางต่ำที่สุด แต่โดยสรุปทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 5 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า



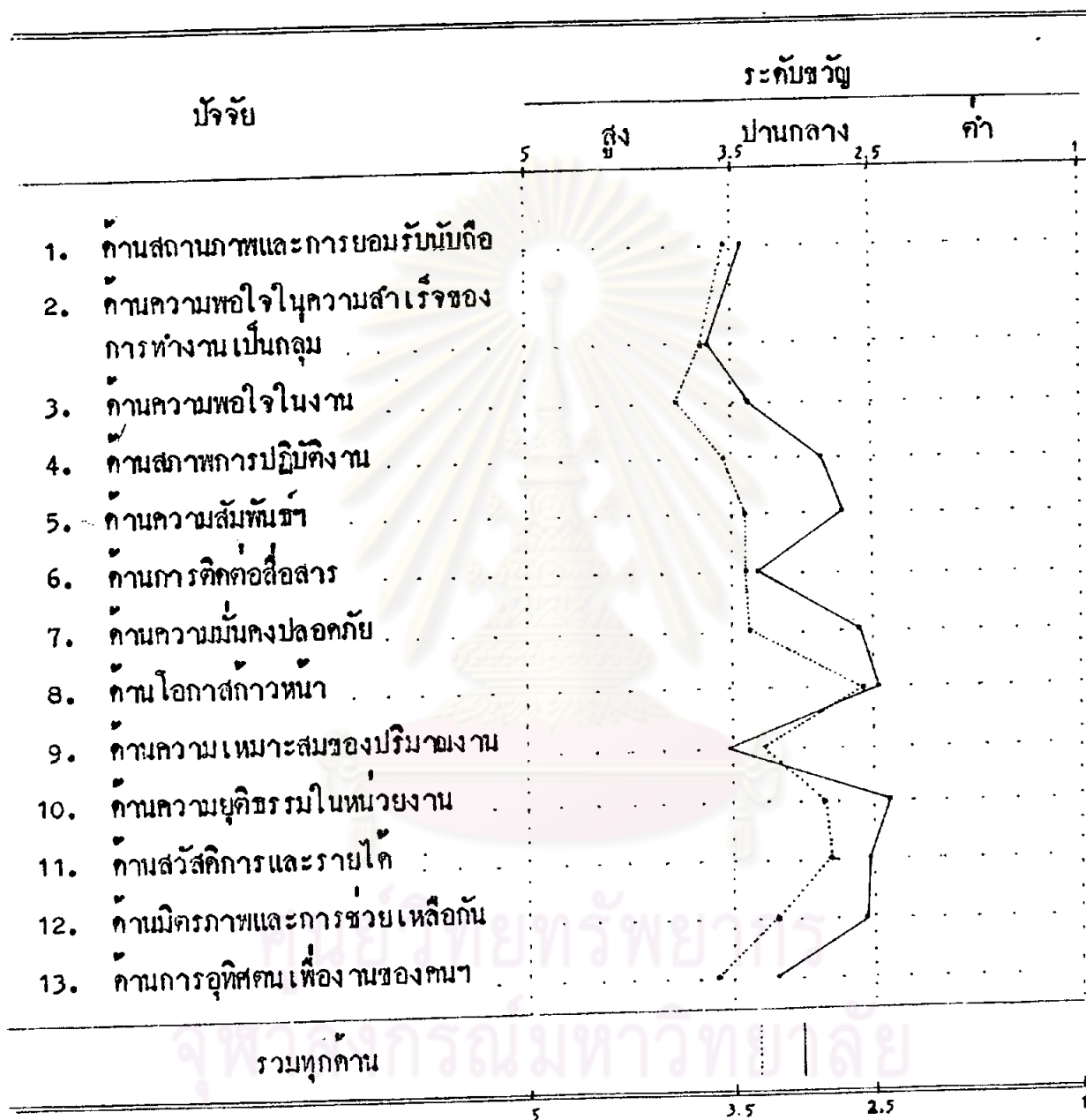
จากรูปที่ 5 พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง พยาบาลมีขวัญด้านสวัสดิการและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง แคน้อยที่สุด อาจารย์พยาบาลมีขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านสวัสดิการและรายได้ อยู่ในระดับต่ำ แต่โดยสรุปทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 6 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของโรงพยาบาลตำรวจ



จากรูปที่ 6 พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง อาจารย์พยาบาลมีขวัญด้านสวัสดิการและรายได้อยู่ในระดับต่ำ แต่โดยสรุปทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 7 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในมัจฉัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

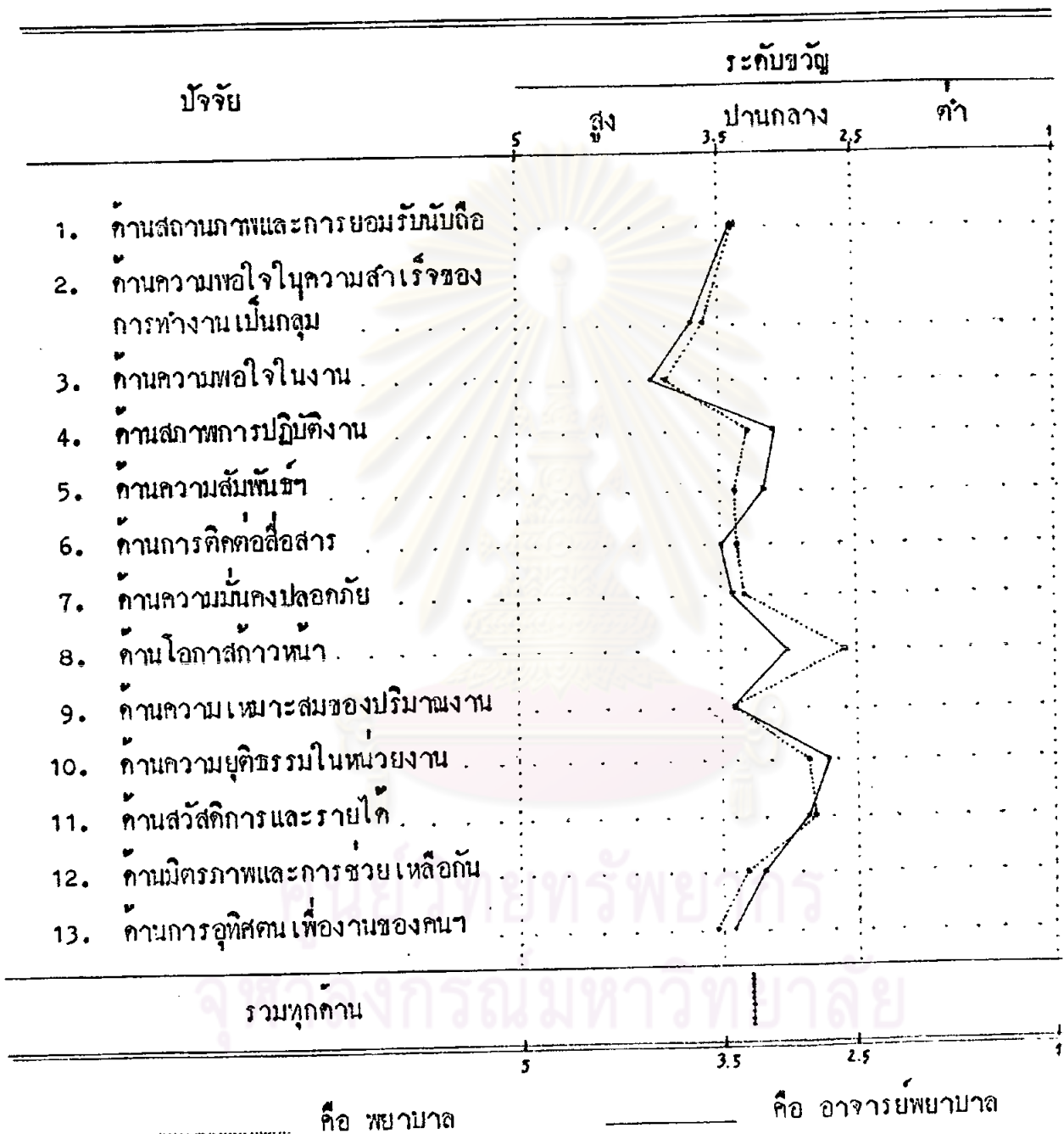


..... คือ พยาบาล

..... คือ อาจารย์พยาบาล

จากรูปที่ 7 พบว่า พยาบาลมีขวัญด้านความพอใจในงานและด้านการอุทิศตนเพื่องานของคณาในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง อาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่มอยู่ในระดับสูง และมีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ แต่โดยสรุป ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รูปที่ 8 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน ของทุกโรงพยาบาลรวมกัน



จากรูปที่ 8 เมื่อพิจารณาขวัญในแต่ละปัจจัยของทุก ร.พ. รวมกันแล้ว พบว่า ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาลของทุก ร.พ. รวมกัน มีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม และด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารวมทุกด้านแล้ว ทั้งพยาบาลและอาจารย์พยาบาลของทุก ร.พ. มีขวัญรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข. เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุก
โรงพยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
และอาจารย์พยาบาล ระหว่างตัวแปรหน้าที (พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านบริการ และอาจารย์
พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการสอน) และตัวแปรโรงพยาบาล (ราชวิถี ภูมิพล รามาธิบดี วชิระ
พระมงกุฎเกล้า ตำรวจ และจุฬาลงกรณ์) มีผลดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาล และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสถานภาพและการยอมรับ
นับถือ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	16.61	3.14	9	17.44	3.97	27	16.88	3.39
ภูมิพล	28	16.67	1.15	12	16.25	2.86	40	16.55	1.81
รามาธิบดี	36	17.61	2.77	12	18.50	1.73	48	17.83	2.56
วชิระ	32	17.19	2.32	7	17.86	0.90	39	17.31	2.14
พระมงกุฎเกล้า	24	16.91	1.41	8	16.63	1.59	32	16.84	1.44
ตำรวจ	40	17.10	1.97	11	17.27	2.20	51	17.14	2.00
จุฬาลงกรณ์	30	17.73	1.80	13	17.31	2.66	43	17.60	2.07
รวม	208	17.17	2.16	72	17.32	2.49	280	17.21	2.24

จากตาราง 2 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
ในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.รามาธิบดี มีคะแนนเฉลี่ยรวม
มากที่สุด คือ 17.83 และของ ร.พ.ภูมิพล มีน้อยที่สุด คือ 16.55 แสดงว่า พยาบาล

และอาจารย์พยาบาล ร.พ.รามธิบดี มีขวัญกำลังใจสถานภาพและการยอมรับนับถือมากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีขวัญกำลังใจน้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ

แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญกำลังใจระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน คือ 17.17 และ 17.32 อาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาลมีขวัญกำลังใจสถานภาพและการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราย 3 กาย



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ

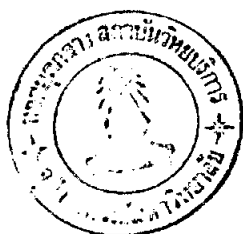
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	50.92	8.49	1.69
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	1.57	1.57	0.31
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	16.23	2.71	0.54
ความคลาดเคลื่อน	266	1336.24	5.02	
รวมทั้งหมด	279	1404.54		

จากตาราง 3 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.69$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญในค่านสถานภาพและการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.31$) สรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่ค่านบริการและอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่ค่านการสอน มีขวัญในค่านสถานภาพและการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่ม มีขวัญค่านสถานภาพและการยอมรับนับถือ เป็นไปในทำนองเดียวกัน



1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	14.72	2.02	9	15.22	1.09	27	14.88	1.76
ภูมิพล	28	13.92	1.86	12	15.41	2.07	40	14.38	2.02
รามธิบดี	36	15.06	2.15	12	15.75	1.65	48	15.23	2.04
วชิระ	32	14.40	2.18	7	16.00	1.24	39	14.69	2.13
พระมงกุฎเกล้า	24	14.00	1.79	8	13.00	0.93	32	13.75	1.67
ตำรวจ	40	14.50	1.35	11	14.18	1.77	51	14.43	1.45
จุฬาลงกรณ์	30	14.90	1.53	13	14.84	1.14	43	14.88	1.42
รวม	208	14.52	1.86	72	14.94	1.70	280	14.63	1.83

จากตาราง 4 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.รามธิบดี มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 15.23 และของ ร.พ.พระมงกุฎเกล้ามีน้อยที่สุด คือ 13.75 แสดงว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.รามธิบดี มีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีขวัญด้านนี้น้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ

แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญด้านนี้ระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน คือ 14.52 และ 14.94 อาจสรุปได้ว่ากลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่มไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณตาราง 5 ด้วย

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพอใจในความสำเร็จของการทำงาน เป็นกลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	50.78	8.47	2.68*
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	8.89	8.89	2.82
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	37.04	6.17	1.96
ความคลาดเคลื่อน	266	837.80	3.15	
รวมทั้งหมด	279	935.08		

$$* P < .05 \text{ (}.05 F_{6, 266} = 2.10)$$

จากตาราง 5 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 2.68$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่มแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจุบันเกี่ยวกับความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2.82$) ซึ่งสรุปได้ว่าพยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่กับ ร.พ. นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่ม มีความพอใจในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีความพอใจในความสำเร็จ
ของการทำงานเป็นกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบหาความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls test)
ดังได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนความพอใจในความสำเร็จ
ของการทำงานเป็นกลุ่ม ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
	13.75	14.38	14.43	14.69	14.88	14.88	15.23
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	—	.63	.68	.94	1.13*	1.13*	1.48**
ภูมิพล (\bar{x}_2)		—	.05	.31	.50	.50	.85
ตำรวจ (\bar{x}_3)			—	.26	.45	.45	.80
วชิระ (\bar{x}_4)				—	.19	.19	.54
ราชวิถี (\bar{x}_5)					—	.00	.35
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_6)						—	.35
รามธิบดี (\bar{x}_7)							—

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 6 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ราชวิถี และจุฬาลงกรณ์ มีความพอใจใน
ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน และทั้งคู่มีความพอใจกันมากกว่า
ร.พ. พระมงกุฎเกล้าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. รามธิบดี มีความพอใจในความสำเร็จของ
การทำงานเป็นกลุ่มมากกว่า ร.พ. พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ภูมิพล ตำรวจ และวชิระ มีความพอใจ
ในความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

1.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านความพอใจในงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความพอใจในงานของ
พยาบาล และอาจารย์พยาบาล แต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	15.22	2.58	9	17.22	2.59	27	15.88	2.70
ภูมิพล	28	16.29	1.80	12	17.41	1.97	40	16.63	1.90
รามาธิบดี	36	14.81	2.76	12	17.41	2.46	48	15.45	2.90
วชิระ	32	16.25	2.81	7	18.86	2.12	39	16.35	2.68
พระมงกุฎเกล้า	24	15.75	1.82	8	14.38	3.11	32	15.40	2.24
ตำรวจ	40	15.40	2.38	11	14.91	3.61	51	15.29	2.66
จุฬาลงกรณ์	30	15.63	2.37	13	13.53	4.07	43	15.00	3.09
รวม	208	15.61	2.44	72	15.91	3.28	280	15.69	2.68

จากตาราง 7 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและขวัญอาจารย์พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 16.63 และของ ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีน้อยที่สุด คือ 15.00 แสดงว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีขวัญด้านความพอใจในงานสูงกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีขวัญด้านนี้น้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ แต่ถ้ามองพิจารณาความแตกต่างของขวัญด้านนี้ระหว่างกลุ่มพยาบาล และกลุ่มอาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน (15.61 และ 15.91) อาจสรุปได้ว่าทั้งกลุ่มพยาบาล และกลุ่มอาจารย์พยาบาลมีขวัญด้านนี้ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราง 8 ด้วย

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพอใจในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	87.40	14.57	2.20*
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	5.47	5.47	0.82
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	145.98	24.33	3.67**
ความคลาดเคลื่อน	266	1761.76	6.62	
รวมทั้งหมด	279	2000.31		

** $P < .01$ ($.01 F_{6, 266} = 2.80$)

* $P < .05$ ($.05 F_{6, 266} = 2.10$)

จากตาราง 8 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับความพอใจในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 2.20$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีความพอใจในงานแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับความพอใจในงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.82$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีความพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 3.67$) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีความพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls test) จึงได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
ร.พ.	15.00	15.29	15.40	15.45	15.88	16.35	16.63
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_1)	—	.29	.40	.45	.88	1.35	1.63*
ตำรวจ (\bar{x}_2)		—	.11	.16	.59	1.06	1.34
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_3)			—	.05	.48	.95	1.23
รามธิบดี (\bar{x}_4)				—	.43	.90	1.18
ราชวิถี (\bar{x}_5)					—	.47	.75
วชิระ (\bar{x}_6)						—	.28
ภูมิพล (\bar{x}_7)							—

* $P < .05$

จากตาราง 9 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีความพอใจในงานสูงกว่า ร.พ.จุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำรวจ พระมงกุฎเกล้า รามธิบดี ราชวิถี และวชิระ มีความพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาทั้งสองตัวแปร พบว่า ความแตกต่างของความพอใจในงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนความพอใจในงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}													
	\bar{X} 1	\bar{X} 2	\bar{X} 3	\bar{X} 4	\bar{X} 5	\bar{X} 6	\bar{X} 7	\bar{X} 8	\bar{X} 9	\bar{X} 10	\bar{X} 11	\bar{X} 12	\bar{X} 13	\bar{X} 14
	13.53	14.38	14.81	14.91	15.22	15.40	15.63	15.75	16.25	16.29	16.86	17.22	17.41	17.41
อจ. ว.พ.สภากาชาดไทย (\bar{X} 1) -		.08	1.28	1.38	1.69	1.87	2.10	2.22	2.72	2.76	3.33	3.69	3.88	3.88
อจ. รร.พ.กองทัพบก (\bar{X} 2)		-	.43	.53	.84	1.02	1.25	1.37	1.87	1.91	2.48	2.84	3.03	3.03
พยาบาล ร.พ.รามธิบดี (\bar{X} 3)			-	.10	.41	.59	.82	.94	1.44	1.48	2.05	2.41	2.60	2.60
อจ. ว.พ.ตำรวจ (\bar{X} 4)				-	.31	.49	.72	.84	1.34	1.38	1.95	2.31	2.50	2.50
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี (\bar{X} 5)					-	.18	.41	.53	1.03	1.07	1.64	2.00	2.19	2.19
พยาบาล ร.พ.ตำรวจ (\bar{X} 6)						-	.23	.35	.85	.89	1.46	1.82	2.01	2.01
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ (\bar{X} 7)							-	.12	.62	.66	1.23	1.59	1.78	1.78
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า (\bar{X} 8)								-	.50	.54	1.11	1.47	1.66	1.66
พยาบาล ร.พ.วชิระ (\bar{X} 9)									-	.04	.61	.97	1.16	1.16
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล (\bar{X} 10)										-	.57	.93	1.12	1.12
อจ. ว.พ.เกษมการุณย์ (\bar{X} 11)											-	.36	.55	.55
อจ. ว.พ.กรุงเทพ (\bar{X} 12)												-	.19	.19
อจ. รร.พ.รามธิบดี (\bar{X} 13)													-	0
อจ. รร.พ.ทหารอากาศ (\bar{X} 14)														-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 10 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ อาจารย์พยาบาล รร.พ.รามธิบดี และอาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ มีความพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และทั้งหมดมีความพอใจในงานสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ว.พ.สภากาชาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อาจารย์พยาบาล ว.พ.เกษมการุณย์ มีความพอใจในงานสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ว.พ.สภากาชาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลสถาบันอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีความพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
รพ.วิดี	18	12.50	2.42	9	12.44	3.28	27	12.48	2.68
ภูมิพล	28	13.57	2.20	12	14.41	0.79	40	13.83	1.93
รามาชิปที	36	12.66	2.34	12	13.08	3.26	48	12.77	2.57
วชิระ	32	12.81	2.27	7	11.71	1.11	39	12.62	2.15
พระมงกุฎเกล้า	24	12.04	2.24	8	11.13	1.24	32	11.81	2.05
ตำรวจ	40	13.70	2.02	11	11.63	2.38	51	13.25	2.24
จุฬาลงกรณ์	30	14.30	1.58	13	11.38	3.45	43	13.41	2.63
รวม	208	13.15	2.24	72	12.35	2.70	280	12.95	2.38

จากตาราง 11 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและขวัญอาจารย์พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 13.83 และของ ร.พ.พระมงกุฎเกล้ามีน้อยที่สุด คือ 11.81 แสดงว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีขวัญด้านสภาพการปฏิบัติงานมากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. พระมงกุฎเกล้ามีขวัญด้านนี้น้อยกว่า ร.พ. อื่น ๆ แต่ถ้านำมาพิจารณาความแตกต่างของขวัญ ด้านนี้ระหว่างกลุ่มพยาบาลและอาจารย์พยาบาล พบว่า กลุ่มพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยรวมมากกว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล 0.8 (13.15-12.35) อาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลมีขวัญด้านสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาจากตาราง 12 ด้วย

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	d.f	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	102.07	17.01	3.32**
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	39.24	39.24	7.67**
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	94.13	15.69	3.07**
ความคลาดเคลื่อน	266	1359.84	5.11	
รวมทั้งหมด	279	1591.27		

** $P < .01$ ($.01 F_{1, 266} = 6.63$)
 $(.01 F_{6, 266} = 2.80)$

จากตาราง 12 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 3.32$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญในค่านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 7.67$) สรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่ค่านบริการและอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่ค่านการสอน มีขวัญในค่านสภาพการปฏิบัติแตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 3.07$) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญในค่านสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญค่านสภาพการปฏิบัติ
งานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ระหว่างคู่ ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls test) จึงได้แสดงผลการ
วิเคราะห์ไว้ในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนค่านสภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
	11.81	12.48	12.62	12.77	13.25	13.41	13.83
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	—	.67	.81	.96	1.44*	1.60*	2.02**
ราชวิถี (\bar{x}_2)		—	.14	.29	.77	.93	1.35
วชิระ (\bar{x}_3)			—	.15	.63	.79	1.21
รามธิบดี (\bar{x}_4)				—	.48	.64	1.06
ตำรวจ (\bar{x}_5)					—	.16	.58
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_6)						—	.42
ภูมิพล (\bar{x}_7)							—

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 13 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำรวจ และจุฬาลงกรณ์ มีขวัญค่านสภาพ
การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และทั้งคู่มีขวัญค่านนี้สูงกว่า ร.พ.พระมงกุฎเกล้าอย่างมีนัย
สำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีขวัญค่านสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่า
ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี วชิระ และรามธิบดี มีขวัญค่านนี้
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาทั้งสองตัวแปร พบว่า ความแตกต่างของขวัญกำลังใจการทำงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ควบวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) ดังได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}													
	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6	\bar{X}_7	\bar{X}_8	\bar{X}_9	\bar{X}_{10}	\bar{X}_{11}	\bar{X}_{12}	\bar{X}_{13}	\bar{X}_{14}
	11.13	11.38	11.63	11.71	12.04	12.44	12.50	12.66	12.81	13.08	13.57	13.70	14.30	14.41
อจ. รร.พ.กองทัพบก (\bar{X}_1)	-	.25	.50	.58	.91	1.31	1.37	1.53	1.68	1.95	2.44	2.57	3.17	3.28
อจ. ว.พ. สภาอากาศไทย (\bar{X}_2)		-	.25	.33	.66	1.06	1.12	1.28	1.43	1.70	2.19	2.32	2.92	3.03
อจ. ว.พ. ตำรวจ (\bar{X}_3)			-	.08	.41	.81	.87	1.03	1.18	1.45	1.94	2.07	2.67	2.78
อจ. ว.พ. เกื้อการุณย์ (\bar{X}_4)				-	.33	.73	.79	.95	1.10	1.37	1.86	1.99	2.59	2.70
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า (\bar{X}_5)					-	.40	.46	.62	.77	1.04	1.53	1.66	2.66	2.37
อจ. ว.พ. กรุงเทพ (\bar{X}_6)						-	.06	.22	.37	.64	1.13	1.26	1.86	1.97
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี (\bar{X}_7)							-	.16	.31	.58	1.07	1.20	1.80	1.51
พยาบาล ร.พ.รามธิบดี (\bar{X}_8)								-	.15	.42	.91	1.04	1.64	1.75
พยาบาล ร.พ.วชิระ (\bar{X}_9)									-	.27	.76	.89	1.49	1.60
อจ. รร.พ.รามธิบดี (\bar{X}_{10})										-	.49	.62	1.22	1.33
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล (\bar{X}_{11})											-	.13	.73	.84
พยาบาล ร.พ.ตำรวจ (\bar{X}_{12})												-	.60	.71
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ (\bar{X}_{13})													-	.11
อจ. รร.พ.ทหารอากาศ (\bar{X}_{14})														-

** P < .01
* P < .05

จากตาราง 14 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ และอาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ มีขวัญกำลังใจการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งกลุ่มมีขวัญกำลังใจสูงกว่าอาจารย์พยาบาล รร.พ.กองทัพบก และอาจารย์พยาบาล ว.พ.สภาอากาศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ อาจารย์ รร.พ.ทหารอากาศมีขวัญกำลังใจสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ว.พ.ตำรวจ และอาจารย์พยาบาล ว.พ. เกื้อการุณย์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

พยาบาลและอาจารย์สถาบันอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีขวัญกำลังใจการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ
บัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล แต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	19.00	5.39	9	18.66	4.06	27	18.88	4.90
ภูมิพล	28	20.21	3.69	12	20.91	3.39	40	20.43	3.57
รามาธิบดี	36	21.22	4.59	12	19.66	4.54	48	20.83	4.58
วชิระ	32	21.84	3.24	7	19.29	2.50	39	21.38	3.25
พระมงกุฎเกล้า	24	19.75	2.40	8	19.88	2.80	32	19.78	2.46
ตำรวจ	40	19.08	4.05	11	18.09	4.61	51	19.09	4.16
จุฬาลงกรณ์	30	20.43	3.31	13	16.23	4.12	43	19.16	4.04
รวม	208	20.35	3.93	72	18.88	4.04	280	19.97	4.00

จากตาราง 15 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
ในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ มีคะแนนเฉลี่ยรวมมาก
ที่สุด คือ 21.38 และของ ร.พ.ราชวิถีมีน้อยที่สุด คือ 18.88 แสดงว่า พยาบาลและ
อาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ มีขวัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ
บัญชามากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี มีขวัญด้านนี้
น้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญด้านนี้ระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่ม
อาจารย์พยาบาล พบว่า กลุ่มพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยรวมมากกว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล 1.47
(20.35 - 18.88) อาจสรุปได้ว่ากลุ่มพยาบาลมีขวัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาจากตาราง 16 ด้วย

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	206.58	34.43	2.28 *
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	101.50	101.50	6.73 **
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	137.17	22.86	1.51
ความคลาดเคลื่อน	266	4011.44	15.08	
รวมทั้งหมด	279	4471.72		

$$** P < .01 (.01 F_{1,266} = 6.63)$$

$$* P < .05 (.05 F_{6,266} = 2.10)$$

จากตาราง 16 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 2.28$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 6.73$) สรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่ด้านบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่ด้านการสอน มีขวัญและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่ม มีขวัญและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญกำลังใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) จึงได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
ร.พ.	18.88	19.09	19.16	19.78	20.43	20.83	21.38
ราชวิถี (\bar{x}_1)	-	.21	.28	.90	1.55	1.95	2.50*
ตำราจ (\bar{x}_2)		-	.07	.69	1.34	1.74	2.29
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_3)			-	.62	1.27	1.67	2.22
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_4)				-	.65	1.05	1.60
ภูมิพล (\bar{x}_5)					-	.40	.95
รามธิบดี (\bar{x}_6)						-	.55
วชิระ (\bar{x}_7)							-

* $P < .05$

จากตาราง 17 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ มีขวัญกำลังใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สูงกว่า ร.พ.ราชวิถี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำราจ จุฬาลงกรณ์ พระมงกุฎเกล้า ภูมิพล และรามธิบดี มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

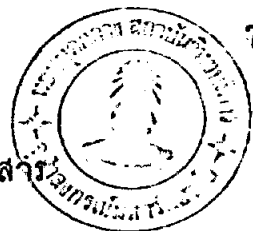
1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านการศึกษาคือสื่อสาร

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการศึกษาคือสื่อสาร ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	6.06	1.26	9	7.56	2.06	27	6.56	1.69
ภูมิพล	28	6.36	0.91	12	7.91	0.99	40	6.83	1.17
รามธิบดี	36	6.86	1.04	12	7.08	1.08	48	6.91	1.04
วชิระ	32	6.88	1.04	7	6.86	0.37	39	6.87	0.95
พระมงกุฎเกล้า	24	6.50	0.88	8	6.63	0.91	32	6.53	0.88
ตำรวจ	40	7.03	0.95	11	6.27	1.84	51	6.86	1.21
จุฬาลงกรณ์	30	6.83	0.83	13	6.62	1.26	43	6.77	0.97
รวม	208	6.71	1.01	72	7.00	1.40	280	6.79	1.13

จากตาราง 18 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์
พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีคะแนน
เฉลี่ยรวมใกล้เคียงกันมาก แสดงว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาลของแต่ละ ร.พ. มีขวัญ
ด้านการศึกษาคือสื่อสารไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญกันนี้ระหว่าง
กลุ่มพยาบาลและอาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้งกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาลมีคะแนน
เฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน (6.71 และ 7.00) อาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาล และกลุ่มอาจารย์
พยาบาล มีขวัญด้านการศึกษาคือสื่อสารไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาจากตาราง 19 กัย



ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	5.56	0.92	0.79
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	5.01	5.01	4.27*
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	34.77	5.79	4.94**
ความคลาดเคลื่อน	266	312.35	1.17	
รวมทั้งหมด	279	357.13		

$$** P < .01 (.01 F_{6,266} = 2.80)$$

$$* P < .05 (.05 F_{1,266} = 3.84)$$

จากตาราง 19 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ ($F = 0.79$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มี
ขวัญในการทำงานการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน
เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 4.27$)
สรุปได้ว่าพยาบาลที่ทำหน้าที่ด้านบริการ และอาจารย์ที่ทำหน้าที่ด้านการสอน มีขวัญในการทำงาน
การติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 4.94$)
นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญในด้านการติดต่อสื่อสารของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม)
มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากเมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญกานการศึกษาคือสื่อสาร ของพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึง
นำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ทั่ววิธีของนิวแมน-คูล์ (Newman - Keuls test) ดังได้แสดง
ผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนกานการศึกษาคือสื่อสาร ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}													
	$\bar{X} 1$	$\bar{X} 2$	$\bar{X} 3$	$\bar{X} 4$	$\bar{X} 5$	$\bar{X} 6$	$\bar{X} 7$	$\bar{X} 8$	$\bar{X} 9$	$\bar{X} 10$	$\bar{X} 11$	$\bar{X} 12$	$\bar{X} 13$	$\bar{X} 14$
	6.06	6.27	6.36	6.50	6.62	6.63	6.83	6.86	6.86	6.88	7.03	7.08	7.56	7.91
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี ($\bar{X} 1$)	-	.21	.30	.44	.56	.57	.77	.80	.80	.82	.97	1.02	1.50**	1.85**
อจ. ว.พ.ตำรวจ ($\bar{X} 2$)		-	.09	.23	.35	.36	.56	.59	.59	.61	.76	.81	1.29*	1.64**
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล ($\bar{X} 3$)			-	.14	.26	.27	.47	.50	.50	.52	.67	.72	1.20	1.55**
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า ($\bar{X} 4$)				-	.12	.13	.33	.36	.36	.38	.53	.58	1.06	1.41*
อจ. ว.พ.สภากาชาดไทย ($\bar{X} 5$)					-	.01	.21	.24	.24	.26	.41	.46	.94	1.29*
อจ. รร.พ.กองทัพบก ($\bar{X} 6$)						-	.20	.23	.23	.25	.40	.45	.93	1.28*
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ ($\bar{X} 7$)							-	.03	.03	.05	.20	.25	.73	1.08
พยาบาล ร.พ.รามธิบดี ($\bar{X} 8$)								-	.00	.02	.17	.22	.70	1.05
อจ. ว.พ.เกษมการุณย์ ($\bar{X} 9$)									-	.02	.17	.22	.70	1.05
พยาบาล ร.พ.วชิระ ($\bar{X} 10$)										-	.15	.20	.68	1.03
พยาบาล ร.พ.ตำรวจ ($\bar{X} 11$)											-	.05	.53	.88
อจ. รร.พ.รามธิบดี ($\bar{X} 12$)												-	.48	.83
อจ. ว.พ.กรุงเทพ ($\bar{X} 13$)													-	.35
อจ. รร.พ.ทหารอากาศ ($\bar{X} 14$)														-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 20 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ และอาจารย์พยาบาล รร. พ.ทหารอากาศ มีขวัญกานการศึกษาคือสื่อสารไม่แตกต่างกับ
อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ มีขวัญกานการศึกษาคือสื่อสารสูงกว่า พยาบาล ร.พ.ราชวิถี และอาจารย์พยาบาล ว.พ.ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ มีขวัญกานการศึกษาคือสื่อสารสูงกว่าพยาบาล ร.พ.ราชวิถี อาจารย์พยาบาล ว.พ.ตำรวจ และ
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า และอาจารย์
พยาบาล ว.พ.สภากาชาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั่ว

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถาบันอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีขวัญกานการศึกษาคือสื่อสารไม่แตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญ

1.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาล และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย
ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	10.22	1.98	9	12.22	1.86	27	10.88	2.13
ภูมิพล	28	10.07	1.58	12	11.00	2.17	40	10.35	1.81
รามธิบดี	36	9.47	1.59	12	10.50	1.56	48	9.73	1.63
วชิระ	32	9.78	2.52	7	11.57	1.71	39	10.10	2.48
พระมงกุฎเกล้า	24	8.95	1.00	8	9.50	2.45	32	9.09	1.47
ตำรวจ	40	10.38	1.46	11	10.18	2.82	51	10.33	1.81
จุฬาลงกรณ์	30	10.13	1.66	13	7.84	3.13	43	9.94	2.21
รวม	208	9.88	1.71	72	10.26	2.64	280	9.98	1.99

จากตาราง 21 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์
พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ราชวิถี มีคะแนน
เฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 10.88 และของ ร.พ. พระมงกุฎเกล้ามีน้อยที่สุด คือ 9.09
แสดงว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ราชวิถี มีขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยมาก
กว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. พระมงกุฎเกล้ามีขวัญด้านนั้น
น้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญด้านนี้ระหว่างกลุ่มพยาบาลและ
กลุ่มอาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน เพราะต่างกัน
เพียง 0.38 (10.26 - 9.88) อาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์
พยาบาล มีขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะคงพิจารณาจากตาราง 22 ด้วย

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	74.94	12.49	3.57**
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	7.70	7.70	2.20
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	100.98	16.83	4.81**
ความคลาดเคลื่อน	266	930.78	3.50	
รวมทั้งหมด	279	1114.80		

** P < .01 (.01 F_{6,266} = 2.80)

จากตาราง 22 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (F = 3.57) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในมัจฉัยเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (F = 2.20) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการและอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ.กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (F = 4.81) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญในด้านความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาล และอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญกำลังใจความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงนำมาทดสอบหาความแตกต่างระหว่าง ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls test) ดังได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}						
	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6	\bar{X}_7
ร.พ.	9.09	9.94	9.73	10.10	10.33	10.35	10.88
พระมงกุฎเกล้า (\bar{X}_1)	-	.35	.64	1.01	1.24*	1.26*	1.79**
จุฬาลงกรณ์ (\bar{X}_2)		-	.29	.66	.89	.91	1.44**
รามธิบดี (\bar{X}_3)			-	.37	.60	.62	1.15*
วชิระ (\bar{X}_4)				-	.23	.25	.78
ตำรวจ (\bar{X}_5)					-	.02	.55
ภูมิพล (\bar{X}_6)						-	.53
ราชวิถี (\bar{X}_7)							-

* $P < .01$ ** $P < .05$

จากตาราง 23 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี มีขวัญกำลังใจความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่า ร.พ.พระมงกุฎเกล้า และ ร.พ.จุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่า ร.พ. รามธิบดี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำรวจ และ ร.พ.ภูมิพล มีขวัญกำลังใจความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่า ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถานอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เนื่องจากเมื่อพิจารณาทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของระดับความมั่นคงปลอดภัย ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มิได้เท่ากันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ควบวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) ทั้งนี้ได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนความมั่นคงปลอดภัย ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}													
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7	\bar{x}_8	\bar{x}_9	\bar{x}_{10}	\bar{x}_{11}	\bar{x}_{12}	\bar{x}_{13}	\bar{x}_{14}
	7.84	8.95	9.47	9.50	9.78	10.07	10.13	10.18	10.22	10.38	10.50	11.00	11.57	12.22
จร.ว.ท.สภาอากาศไทย (\bar{x}_1)	-	1.11	1.63	1.66	1.94*	2.23*	2.29*	2.34*	2.38*	2.54**	2.66**	3.16**	3.73**	4.38**
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_2)	-	-	.52	.55	.83	1.12	1.18	1.23	1.27	1.43	1.55	2.05	2.62**	3.27**
พยาบาล ร.พ.รามารินทร์ (\bar{x}_3)	-	-	-	.03	.31	.60	.66	.71	.75	.91	1.03	1.53	2.10	2.75**
จร. รร.พ.กองทัพบก (\bar{x}_4)	-	-	-	-	.28	.57	.63	.68	.72	.88	1.00	1.50	2.07	2.72**
พยาบาล ร.พ.วชิระ (\bar{x}_5)	-	-	-	-	-	.29	.35	.40	.44	.60	.72	1.22	1.79	2.44*
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล (\bar{x}_6)	-	-	-	-	-	-	.06	.11	.15	.31	.43	.93	1.50	2.15*
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_7)	-	-	-	-	-	-	-	.05	.09	.25	.37	.87	1.44	2.09*
จร. ว.ท.ตำรวจ (\bar{x}_8)	-	-	-	-	-	-	-	-	.04	.20	.32	.82	1.39	2.04*
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี (\bar{x}_9)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.16	.28	.76	1.35	2.00*
พยาบาล ร.พ.ตำรวจ (\bar{x}_{10})	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.12	.62	1.19	1.84*
จร. รร.พ.รามารินทร์ (\bar{x}_{11})	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.50	1.07	1.72
จร. รร.พ.ทหารอากาศ (\bar{x}_{12})	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.57	1.22
จร. ว.ท.เก็บการุณย์ (\bar{x}_{13})	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.65
จร. ว.ท.กรุงเทพฯ (\bar{x}_{14})	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 24 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.วชิระ พยาบาล ร.พ.ภูมิพล พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ อาจารย์พยาบาล ว.ท.ตำรวจ และพยาบาล ร.พ.ราชวิถี มีระดับความมั่นคงปลอดภัยไม่ต่างกัน ทั้งหมดมีระดับความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ว.ท.สภาอากาศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พยาบาล ร.พ.ตำรวจ อาจารย์พยาบาล ร.พ.รามารินทร์ อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ อาจารย์พยาบาล ว.ท.เก็บการุณย์ และอาจารย์พยาบาล ว.ท.กรุงเทพฯ มีระดับความมั่นคงปลอดภัยไม่ต่างกัน ทั้งหมดมีระดับความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ว.ท.สภาอากาศไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ควบ

อาจารย์พยาบาล ว.ท.เก็บการุณย์ และ ว.ท.กรุงเทพฯ มีระดับความมั่นคงปลอดภัย สูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อาจารย์พยาบาล ว.ท.กรุงเทพฯ มีระดับความมั่นคงปลอดภัย สูงกว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า พยาบาล ร.พ.รามารินทร์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่าพยาบาล ร.พ.วชิระ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ พยาบาล ร.พ.ราชวิถี และพยาบาล ร.พ.ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ควบ

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถานอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีระดับความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยค่านิยมโอกาสก้าวหน้า

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค่านิยมโอกาสก้าวหน้า ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	11.50	2.94	9	12.78	3.15	27	11.93	3.01
ภูมิพล	28	9.50	1.82	12	13.58	1.83	40	10.73	2.61
รามาริพดี	36	9.58	2.26	12	12.83	2.20	48	10.40	2.64
วชิระ	32	10.71	3.07	7	10.86	2.04	39	10.74	2.89
พระมงกุฎเกล้า	24	10.58	2.65	8	13.00	2.39	32	11.19	2.76
ตำรวจ	40	10.95	2.82	11	11.45	3.23	51	11.05	2.89
จุฬาลงกรณ์	30	10.36	2.80	13	9.92	2.69	43	10.23	2.74
รวม	30	10.40	2.68	72	12.04	2.77	280	10.83	2.79

จากตาราง 25 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
ในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี มีคะแนนเฉลี่ยรวม
มากที่สุด คือ 11.93 และของ ร.พ.จุฬาลงกรณ์มีน้อยที่สุด คือ 10.23 แสดงว่าพยาบาล
และอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี มีขวัญค่านิยมโอกาสก้าวหน้ามากกว่า ร.พ.อื่น ๆ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีขวัญค่านิยมน้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ แต่ถา
พิจารณาความแตกต่างของขวัญค่านิยมระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล พบ
ว่า กลุ่มอาจารย์พยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยรวมมากกว่ากลุ่มพยาบาล 1.64 (12.04 -
10.40) อาจสรุปได้ว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญค่านิยมโอกาสก้าวหน้ามากกว่ากลุ่ม
พยาบาล

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณารายตาราง 26 ด้วย

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	63.55	10.59	1.53
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	142.72	142.72	20.70 **
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	141.33	23.56	3.41 **
ความคลาดเคลื่อน	266	1834.03	6.90	
รวมทั้งหมด	279	2182.39		

$$** P < .01 \quad (.01 F_{1,266} = 6.63)$$

$$* P < .05 \quad (.05 F_{6,266} = 2.80)$$

จากตาราง 26 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.53$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญในโอกาสก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 20.70$) สรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญในคานโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 3.41$) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญในคานโอกาสก้าวหน้าของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากเมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญในค่านโอกาสก้าวหน้า ของพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01
จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ภายวิชัยของนิวแมนคูลส์ (Newman - Keuls test) ดังได้แสดง
ผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 27

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนค่านโอกาสก้าวหน้า ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}													
	\bar{X} 1	\bar{X} 2	\bar{X} 3	\bar{X} 4	\bar{X} 5	\bar{X} 6	\bar{X} 7	\bar{X} 8	\bar{X} 9	\bar{X} 10	\bar{X} 11	\bar{X} 12	\bar{X} 13	\bar{X} 14
	9.50	9.58	9.92	10.36	10.58	10.71	10.86	10.95	11.45	11.50	12.78	12.83	13.00	13.58
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล (\bar{X} 1)	-	.08	.42	.86	1.08	1.21	1.36	1.45	1.95	2.00	3.28*	3.33*	3.50*	4.03**
พยาบาล ร.พ.รามาริมที (\bar{X} 2)		-	.34	.78	1.00	1.13	1.28	1.37	1.87	1.92	3.20*	3.25*	3.42*	4.00**
อจ. ว.พ.สาภาภาษาไทย (\bar{X} 3)			-	.44	.66	.79	.94	1.03	1.53	1.58	2.86	2.91	3.08	3.66**
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ (\bar{X} 4)				-	.22	.35	.50	.53	1.09	1.14	2.42	2.47	2.64	3.22*
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า (\bar{X} 5)					-	.13	.28	.37	.87	.92	2.20	2.25	2.42	3.00
พยาบาล ร.พ.วิชิระ (\bar{X} 6)						-	.15	.24	.74	.79	2.07	2.12	2.29	2.87
อจ. ว.พ.เกื้อการุณย์ (\bar{X} 7)							-	.09	.59	.64	1.92	1.97	2.14	2.72
พยาบาล ร.พ.คำรวจ (\bar{X} 8)								-	.50	.55	1.83	1.88	2.05	2.63
อจ. ว.พ.คำรวจ (\bar{X} 9)									-	.05	1.33	1.38	1.55	2.13
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี (\bar{X} 10)										-	1.28	1.33	1.50	2.03
อจ. ว.พ.กรุงเทพ (\bar{X} 11)											-	.05	.22	.80
อจ. รร.พ.รามาริมที (\bar{X} 12)												-	.17	.75
อจ. รร.พ.กองทัพบก (\bar{X} 13)													-	.58
อจ. รร.พ.ทหารอากาศ (\bar{X} 14)														-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 27 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ อาจารย์พยาบาล รร.พ.รามาริมที และอาจารย์พยาบาล รร.พ.กองทัพบก
มีขวัญค่านโอกาสก้าวหน้าไม่ต่างกัน ทั้งหมดมีขวัญค่านที่สูงกว่า พยาบาล ร.พ.ภูมิพล และพยาบาล ร.พ.รามาริมที อย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ มีขวัญค่านโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าพยาบาล ร.พ.ภูมิพล พยาบาล ร.พ.รามาริมที
และอาจารย์พยาบาล ว.พ.สาภาภาษาไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่าพยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .05 ด้วย

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถาบันอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีขวัญค่านโอกาสก้าวหน้าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล
และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความเหมาะสมของ
ปริมาณงาน

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	6.94	1.39	9	7.44	1.01	27	7.11	1.28
ภูมิพล	28	6.61	0.69	12	6.58	0.79	40	6.60	0.70
รามธิบดี	36	6.97	0.91	12	6.91	0.90	48	6.95	0.89
วชิระ	32	6.94	0.72	7	6.42	0.78	39	6.84	0.74
พระมงกุฎเกล้า	24	7.00	0.66	8	6.00	0.53	32	6.75	0.76
ตำรวจ	40	6.80	1.24	11	7.09	1.30	51	6.86	1.25
จุฬาลงกรณ์	30	6.53	0.73	13	7.07	0.95	43	6.70	0.83
รวม	208	6.82	0.93	72	6.83	0.99	280	6.83	0.95

จากตาราง 27 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
ในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ราชวิถี มีคะแนนเฉลี่ยรวม
มากที่สุด คือ 7.11 และของ ร.พ. ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ยรวมน้อยที่สุด คือ 6.60 แสดง
ว่าพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ราชวิถี มีขวัญด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน
มากกว่า ร.พ. อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ภูมิพล มีขวัญด้านนี้น้อยกว่า
ร.พ. อื่น ๆ แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์
พยาบาล พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันมาก คือ 6.82 และ 6.83 จึง
อาจสรุปได้ว่า ทั้งกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความเหมาะสมของ
ปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราง 29 ด้วย

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	6.06	1.01	1.15
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	0.01	0.01	0.91
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	12.41	2.07	2.35*
ความคลาดเคลื่อน	266	233.94	0.88	
รวมทั้งหมด	279	252.72		

$$* P < .05 \text{ (} .05 F_{6,266} = 2.10 \text{)}$$

จากตาราง 29 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.15$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญด้านความเหมาะสมของปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจุบันที่เกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.91$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการและอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญด้านความเหมาะสมของปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 2.35$) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญด้านความเหมาะสมของปริมาณงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากเมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของตัวชี้วัดความเหมาะสมของปริมาณงาน ของ
 วิทยากร และอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มิใช่เท่ากับที่ระดับความมีนัยสำคัญ
 .05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ทั่ววิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls test) ก็ได้แสดง
 ผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 30

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและผลข้างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมของปริมาณงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}													
	\bar{x} 1	\bar{x} 2	\bar{x} 3	\bar{x} 4	\bar{x} 5	\bar{x} 6	\bar{x} 7	\bar{x} 8	\bar{x} 9	\bar{x} 10	\bar{x} 11	\bar{x} 12	\bar{x} 13	\bar{x} 14
	6.00	6.42	6.53	6.58	6.61	6.80	6.91	6.94	6.94	6.97	7.00	7.07	7.09	7.44
อจ. รร.พ.กองทัพบก (\bar{x} 1)		.42	.53	.58	.61	.80	.91	.94	.94	.97	1.00	1.07	1.09	1.44**
อจ. ว.พ.เกษการณย์ (\bar{x} 2)		-	.11	.16	.19	.38	.49	.52	.52	.55	.58	.65	.67	1.02
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ (\bar{x} 3)			-	.05	.08	.27	.38	.41	.41	.44	.47	.54	.56	.91
อจ. รร.พ.ทหารอากาศ (\bar{x} 4)				-	.03	.22	.33	.36	.36	.39	.42	.49	.51	.86
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล (\bar{x} 5)					-	.19	.30	.33	.33	.36	.39	.46	.48	.83
พยาบาล ร.พ.ตำรวจ (\bar{x} 6)						-	.11	.14	.14	.17	.20	.27	.29	.64
อจ. รร.พ.รามคำแหง (\bar{x} 7)							-	.03	.03	.06	.09	.16	.18	.53
พยาบาล ร.พ.วิจิตร (\bar{x} 8)								-	.00	.03	.06	.13	.15	.50
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี (\bar{x} 9)									-	.03	.06	.13	.15	.50
พยาบาล ร.พ.รามคำแหง (\bar{x} 10)										-	.03	.10	.12	.47
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า (\bar{x} 11)											-	.07	.09	.44
อจ. ว.พ.สงฆาภรณ์ไทย (\bar{x} 12)												-	.02	.37
อจ. ว.พ.ตำรวจ (\bar{x} 13)													-	.35
อจ. ว.พ.กรุงเทพ (\bar{x} 14)														-

** P < .01

จากตาราง 30 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ มีตัวชี้วัดความเหมาะสมของปริมาณงาน สูงกว่าอาจารย์พยาบาล รร.พ.กองทัพบก
 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถานอื่นจะไม่ใกล้เคียง มีตัวชี้วัดนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	8.28	3.77	9	7.22	4.63	27	7.93	4.01
ภูมิพล	28	7.50	1.80	12	7.08	3.87	40	7.38	2.54
รามธิบดี	36	8.56	3.49	12	9.75	2.00	48	8.85	3.21
วชิระ	32	8.56	2.75	7	9.57	1.27	39	8.74	2.57
พระมงกุฎเกล้า	24	9.41	1.79	8	7.88	2.47	32	9.03	2.06
ตำรวจ	40	8.63	2.49	11	8.45	1.75	51	8.58	2.34
จุฬาลงกรณ์	30	8.53	2.34	13	7.15	2.44	43	8.11	2.43
รวม	208	8.50	2.70	72	8.10	2.94	280	8.39	2.77

จากตาราง 30 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาล และอาจารย์พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้ามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 9.03 และของ ร.พ. ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 7.38 แสดงว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงานมากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีขวัญด้านนี้น้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ

แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญ ระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน คือ 8.50 และ 8.10 จึงอาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราง 32 ด้วย

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความยุติธรรมในหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	77.10	12.85	1.70
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	5.17	5.17	0.68
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	53.43	8.90	1.18
ความคลาดเคลื่อน	266	2003.75	7.53	
รวมทั้งหมด	279	2142.97		

จากตาราง 32 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.70$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง
7 ร.พ. มีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.68$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่
ก้านบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญในด้านความยุติธรรมใน
หน่วยงานไม่แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร
พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่ม มีขวัญด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน เป็นไปใน
ทำนองเดียวกัน

1.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาล และอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	14.72	2.37	9	13.66	3.50	27	14.37	2.78
ภูมิพล	28	13.64	2.14	12	16.91	2.35	40	14.63	2.66
รามาศิษย์	36	13.69	2.84	12	14.66	2.42	48	13.94	2.76
วชิระ	32	13.71	2.71	7	16.14	1.77	39	14.15	2.72
พระมงกุฎเกล้า	24	12.83	1.73	8	12.13	1.81	32	12.65	1.75
ตำรวจ	40	14.08	2.65	11	12.36	2.11	51	13.71	2.63
จุฬาลงกรณ์	30	14.03	2.00	13	12.62	4.64	43	13.60	3.06
รวม	208	13.80	2.44	72	14.06	3.34	280	13.87	2.69

จากตาราง 33 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 14.63 และของ ร.พ. พระมงกุฎเกล้ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 12.65 แสดงว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. ภูมิพล มีขวัญด้านสวัสดิการและรายได้มากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ. พระมงกุฎเกล้า มีขวัญด้านนี้น้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ

แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยรวมใกล้เคียงกัน คือ 13.80 และ 14.06 (ต่างกัน 0.26) จึงอาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญด้านสวัสดิการและรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณตาราง 34 ด้วย

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับสวัสดิการและรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	83.75	13.96	2.11*
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	2.71	2.71	0.41
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	182.77	30.46	4.59**
ความคลาดเคลื่อน	266	1762.13	6.63	
รวมทั้งหมด	279	2032.08		

** $P < .01$ ($.01 F_{6,266} = 2.80$)

* $P < .05$ ($.05 F_{6,266} = 2.10$)

จากตาราง 34 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับสวัสดิการและรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 2.11$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญด้านสวัสดิการและรายได้แตกต่างกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการและรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.41$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการและอาจารย์ที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญด้านสวัสดิการและรายได้ไม่แตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 4.59$) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญด้านสวัสดิการและรายได้ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน



เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีชวัญค่านส์วัตติการและรายไ้ แตกค่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมนคูลล์ (Newman - Keuls test) ดังได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 35

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ยและผลค่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนชวัญค่านส์วัตติการและรายไ้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}						
	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6	\bar{X}_7
	12.65	13.60	13.71	13.94	14.15	14.37	14.63
พระมงกุฎเกล้า (\bar{X}_1)	—	.95	1.06	1.29	1.50*	1.72*	1.98**
จุฬาลงกรณ์ (\bar{X}_2)		—	.11	.34	.55	.77	1.03
ตำรวจ (\bar{X}_3)			—	.23	.44	.66	.92
รามาริบัติ (\bar{X}_4)				—	.21	.43	.69
วชิระ (\bar{X}_5)					—	.22	.48
ราชวิถึ (\bar{X}_6)						—	.26
ภูมิพล (\bar{X}_7)							—

** P < .01 * P < .05

จากตาราง 35 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ และ ร.พ.ราชวิถึ มีชวัญค่านส์วัตติการและรายไ้ไม่แตกต่างกัน และทั้งคู่มีชวัญค่านส์วัตติการสูงกว่า ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีชวัญค่านส์วัตติการและรายไ้สูงกว่า ร.พ. พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วย

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า ร.พ.จุฬาลงกรณ์ ร.พ.ตำรวจ และ ร.พ.รามาริบัติ มีชวัญค่านส์วัตติการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เนื่องจากเมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญกำลังใจและการรายได้ ของพยาบาลและ
 อาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) นี้ไม่เท่ากันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01-จึงนำ
 มาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ด้วยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) จึงได้แสดงผลการ
 วิเคราะห์ไว้ในตาราง 36

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนขวัญกำลังใจและการรายได้ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล .14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}													
	\bar{X} 1	\bar{X} 2	\bar{X} 3	\bar{X} 4	\bar{X} 5	\bar{X} 6	\bar{X} 7	\bar{X} 8	\bar{X} 9	\bar{X} 10	\bar{X} 11	\bar{X} 12	\bar{X} 13	\bar{X} 14
	12.13	12.36	12.62	12.83	13.64	13.66	13.69	13.71	14.03	14.08	14.66	14.72	16.14	16.91
อจ.ร.ร.พ.กองทัพบก (\bar{X} 1)	-	.23	.49	.70	1.51	1.53	1.56	1.58	1.90	1.95	2.53	2.59	4.01	4.78
อจ.ว.พ.ตำรวจ (\bar{X} 2)		-	.26	.47	1.28	1.30	1.33	1.35	1.67	1.72	2.30	2.36	3.78	4.55
อจ.ว.พ.สภาอากาศไทย (\bar{X} 3)			-	.21	1.02	1.04	1.07	1.09	1.41	1.46	2.04	2.10	3.52	4.29
พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า (\bar{X} 4)				-	.81	.83	.86	.88	1.20	1.25	1.83	1.89	3.31	4.08
พยาบาล ร.พ.ภูมิพล (\bar{X} 5)					-	.02	.05	.07	.39	.44	1.02	1.08	2.50	3.27
อจ. ว.พ.กรุงเทพ (\bar{X} 6)						-	.03	.05	.37	.42	1.00	1.06	2.48	3.25
พยาบาล ร.พ.รามธิบดี (\bar{X} 7)							-	.02	.34	.39	.97	1.03	2.45	3.22
พยาบาล ร.พ.วชิระ (\bar{X} 8)								-	.32	.37	.95	1.01	2.43	3.20
พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ (\bar{X} 9)									-	.05	.63	.69	2.11	2.88
พยาบาล ร.พ.ตำรวจ (\bar{X} 10)										-	.58	.64	2.06	2.83
อจ.ร.ร.พ. รามธิบดี (\bar{X} 11)											-	.06	1.48	2.25
พยาบาล ร.พ.ราชวิถี (\bar{X} 12)												-	1.42	2.19
อจ. ว.พ. เกื้อการุณย์ (\bar{X} 13)													-	2.77
อจ. ร.ร.พ.ทหารอากาศ (\bar{X} 14)														-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 36 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาล ว.พ. เกื้อการุณย์ และอาจารย์พยาบาล ร.พ.ทหารอากาศ มีขวัญกำลังใจและการรายได้ไม่แตกต่างกัน
 แต่ทั้งคู่มีขวัญกำลังใจสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ร.พ.กองทัพบก อาจารย์พยาบาล ว.พ.ตำรวจ และอาจารย์พยาบาล ว.พ.สภาอากาศ
 ไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อาจารย์พยาบาล ว.พ. เกื้อการุณย์ มีขวัญกำลังใจและการรายได้ สูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมี
 นัยสำคัญที่ระดับ .05

อาจารย์พยาบาล ร.พ.ทหารอากาศ มีขวัญกำลังใจและการรายได้ สูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า พยาบาล
 ร.พ.ภูมิพล อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ พยาบาล ร.พ.รามธิบดี พยาบาล ร.พ.วชิระ พยาบาล ร.พ. จุฬาลงกรณ์
 และพยาบาล ร.พ.ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถาบันอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึง มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยค่านิยมภาพและการช่วยเหลือกัน

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค่านิยมภาพและการช่วยเหลือกัน

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	9.38	2.20	9	9.22	3.27	27	9.33	2.54
ภูมิพล	28	9.54	2.20	12	10.00	2.45	40	9.68	2.66
รามธิบดี	36	9.97	2.38	12	9.58	2.67	48	9.88	2.44
วชิระ	32	10.38	1.48	7	9.42	0.78	39	10.21	1.42
พระมงกุฎเกล้า	24	9.50	1.22	8	8.00	0.53	32	9.13	1.26
ตำรวจ	40	10.53	1.74	11	9.45	2.29	51	10.29	1.90
จุฬาลงกรณ์	30	9.63	1.97	13	10.62	1.71	43	9.93	1.93
รวม	208	9.93	1.94	72	9.58	2.25	280	9.84	2.03

จากตาราง 36 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำรวจ มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 10.29 และของ ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 9.13 แสดงว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ตำรวจ มีขวัญค่านิยมภาพและการช่วยเหลือกันมากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีขวัญค่านิยมภาพน้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ

แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญระหว่างกลุ่มพยาบาลและอาจารย์พยาบาล พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 9.93 และ 9.58 จึงอาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาลมีขวัญค่านิยมภาพและการช่วยเหลือกันไม่แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราง 38 ด้วย

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	38.62	6.44	1.60
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	4.47	4.47	1.11
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	36.15	6.03	1.50
ความคลาดเคลื่อน	266	1068.61	4.02	
รวมทั้งหมด	279	1149.74		

จากตาราง 38 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.60$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญค่านิยมมิตรภาพและการช่วยเหลือกันไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติ ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.11$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญค่านิยมมิตรภาพและการช่วยเหลือกันไม่แตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่ม มีขวัญค่านิยมมิตรภาพและการช่วยเหลือกัน เป็นไปในทำนองเดียวกัน

1.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในปัจจัยด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านการอุทิศตนเพื่องานของ
คนในหน่วยงาน

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	10.83	1.69	9	11.11	1.45	27	10.93	1.51
ภูมิพล	28	11.11	4.72	12	10.66	2.46	40	10.98	2.01
รามาริบัติ	36	11.00	2.02	12	10.08	0.99	48	10.77	1.83
วชิระ	32	11.19	1.82	7	10.00	0.57	39	10.97	1.67
พระมงกุฎเกล้า	24	9.63	1.06	8	9.88	1.12	32	9.69	1.09
ตำรวจ	40	10.38	1.67	11	10.45	1.51	51	10.39	1.55
จุฬาลงกรณ์	30	10.86	1.66	13	9.62	1.76	43	10.48	1.69
รวม	208	10.73	1.70	72	10.25	1.59	280	10.55	1.67

จากตาราง 38 ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญพยาบาลและอาจารย์
พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ย
รวมมากที่สุด คือ 10.98 และของ ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
9.69 แสดงว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ภูมิพล มีขวัญด้านการอุทิศตนเพื่องาน
ของคนในหน่วยงานมากกว่า ร.พ. อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎ
เกล้า มีขวัญค่านี้น้อยกว่า ร.พ. อื่นๆ

แต่ถ้าพิจารณาความแตกต่างของขวัญระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์
พยาบาล พบว่า กลุ่มพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล 0.48 (10.73 -
10.25) อาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลมีขวัญด้านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน
มากกว่ากลุ่มอาจารย์พยาบาล

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราง 40 ด้วย

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เกี่ยวกับค่านการอุทิศตนเพื่องานของคน
ในหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	45.42	7.57	2.81**
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	13.06	13.06	4.85*
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	19.32	3.22	1.20
ความคลาดเคลื่อน	266	715.65	2.69	
รวมทั้งหมด	279	792.76		

** $P < .01$ (.01 $F_{6,266} = 2.80$)

* $P < .05$ (.05 $F_{1,266} = 3.84$)

จากตาราง 40 ปรากฏว่า

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. เกี่ยวกับการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 2.81$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญในค่านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงานแตกต่างกัน

ขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 4.85$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่ค่านบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่ค่านการสอน มีขวัญในค่านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงานแตกต่างกัน

ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทุกกลุ่ม มีขวัญค่านการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงาน เป็นไปในทำนองเดียวกัน

เนื่องจากพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญกำลังใจการอุทิศตนเพื่อ
งานของคนในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงนำมาทดสอบความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls test)
ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 41

ตาราง 41 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนการอุทิศตนเพื่องานของ
คนในหน่วยงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}						
	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6	\bar{X}_7
ร.พ.	9.69	10.39	10.48	10.77	10.93	10.97	10.98
พระมงกุฎเกล้า (\bar{X}_1)	-	.70	.79	1.08*	1.24**	1.28**	1.29**
ตำรวจ (\bar{X}_2)		-	.09	.38	.54	.58	.59
จุฬาลงกรณ์ (\bar{X}_3)			-	.29	.45	.49	.50
รามาศิขิต์ (\bar{X}_4)				-	.16	.20	.21
ราชวิถี (\bar{X}_5)					-	.04	.05
วชิระ (\bar{X}_6)						-	.01
ภูมิพล (\bar{X}_7)							-

** P < .01 * P < .05

จากตาราง 41 ปรากฏว่า

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.ราชวิถี ร.พ.วชิระ และ ร.พ.ภูมิพล มี
ขวัญกำลังใจการอุทิศตนเพื่องานของคนในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ทั้งหมดมีขวัญกำลังใจสูงกว่า
ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.รามาศิขิต์ มีขวัญกำลังใจการอุทิศตนเพื่องาน
ของคนในหน่วยงานสูงกว่า ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า ร.พ.ตำรวจ และ
ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนรวมของขวัญในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยรวมทุกด้าน ของพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

ร.พ.	พยาบาล			อาจารย์พยาบาล			รวมทั้ง 2 กลุ่ม		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
ราชวิถี	18	156.00	20.89	9	162.22	24.37	27	158.07	21.84
ภูมิพล	28	155.00	13.60	12	168.16	18.21	40	158.95	16.09
รามธิบดี	36	157.47	19.86	12	165.83	17.36	48	159.56	19.43
วชิระ	32	160.65	18.19	7	162.57	8.30	39	161.00	16.78
พระมงกุฎเกล้า	24	152.88	9.76	8	148.00	16.33	32	151.65	16.13
ตำรวจ	40	158.83	17.49	11	151.81	20.46	51	157.31	18.19
จุฬาลงกรณ์	30	159.93	15.39	13	144.77	22.64	43	155.34	18.97
รวม	208	157.58	16.85	72	157.53	20.59	280	157.57	17.85

จากตาราง 42 ถ้าพิจารณาค่าความแตกต่างของขวัญรวมทุกด้านของพยาบาล
และอาจารย์พยาบาลในแต่ละกลุ่ม แต่ละ ร.พ. จะพบว่า กลุ่มอาจารย์พยาบาล ร.พ.
ภูมิพล มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 168.16 กลุ่มอาจารย์พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์
มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 144.77 จึงอาจกล่าวได้ว่า กลุ่มอาจารย์พยาบาล
ร.พ.ภูมิพล มีขวัญโดยเฉลี่ยรวมทุกด้านสูงกว่ากลุ่มพยาบาล และกลุ่มอาจารย์พยาบาล
ของ ร.พ.อื่น ๆ กลุ่มอาจารย์พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีขวัญโดยเฉลี่ยรวมทุกด้าน
น้อยกว่ากลุ่มพยาบาล และกลุ่มอาจารย์พยาบาลของ ร.พ.อื่น ๆ

และถ้าพิจารณาค่าความแตกต่างของขวัญรวมทุกด้านของพยาบาลและอาจารย์
พยาบาลในแต่ละ ร.พ. พบว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ มีคะแนนเฉลี่ย

สูงที่สุด คือ 161.00 พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้ามีคะแนนเฉลี่ย
 น้อยที่สุด คือ 151.65 แสดงว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.วชิระ มีขวัญรวม
 ทุกท่าน โดยเฉลี่ยมากกว่า ร.พ.อื่น ๆ พยาบาลและอาจารย์พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า
 มีขวัญรวมทุกท่านโดยเฉลี่ยน้อยกว่า ร.พ.อื่น ๆ

แต่ถ้าวิจารณาความแตกต่างของขวัญรวมทุกท่านระหว่างกลุ่มพยาบาลและกลุ่ม
 อาจารย์พยาบาล พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ 157.58 และ
 157.33 จึงอาจสรุปได้ว่า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มอาจารย์พยาบาล มีขวัญรวมทุกท่านไม่
 แตกต่างกัน

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ ต้องพิจารณาดูตาราง 43 ค่ะ



ศูนย์วิทยพัทยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนรวมของขวัญในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่าง ร.พ. (A)	6	2067.77	344.62	1.12
ระหว่างหน้าที่ (B)	1	0.91	0.91	0.003
ปฏิสัมพันธ์ (A x B)	6	4989.61	831.60	2.70*
ความคลาดเคลื่อน	266	81808.43	307.55	
รวมทั้งหมด	279	88866.43		

* $P < .05$ ($.05 F_{6,266} = 2.10$)

จากตาราง 43 ปรากฏว่า

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนรวมของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.12$) สรุปได้ว่า พยาบาลและอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีขวัญโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนรวมของขวัญในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = .003$) ซึ่งสรุปได้ว่า พยาบาลที่ทำหน้าที่คานบริการ และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่คานการสอน มีขวัญโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ร.พ. กับหน้าที่ มีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ ($F = 2.70$) นั่นคือ พิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร ความแตกต่างของขวัญโดยส่วนรวม ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากัน

เนื่องจากเมื่อพิจารณาพร้อมกันทั้งสองตัวแปร พบว่า ความแตกต่างของชีวิตโดยส่วนรวม ของพยาบาลและอาจารย์
พยาบาล 14 กลุ่ม (พยาบาล 7 กลุ่ม และอาจารย์พยาบาล 7 กลุ่ม) มีไม่เท่ากับที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 จึงนำมา
ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างคู่ ภายวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls test) จึงได้แสดงผลการ
วิเคราะห์ไว้ในตาราง 44

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนรวมชีวิต ของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 14 กลุ่ม

กลุ่ม	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}													
	$\bar{X} 1$	$\bar{X} 2$	$\bar{X} 3$	$\bar{X} 4$	$\bar{X} 5$	$\bar{X} 6$	$\bar{X} 7$	$\bar{X} 8$	$\bar{X} 9$	$\bar{X} 10$	$\bar{X} 11$	$\bar{X} 12$	$\bar{X} 13$	$\bar{X} 14$
	144.27	148.00	151.81	152.88	155.00	156.00	157.47	158.83	159.93	160.65	162.22	162.57	165.83	168.16
อจ. ว.พ. สภาอากาศไทย ($\bar{X} 1$)	-	3.23	7.04	8.11	10.23	11.23	12.70	14.06	15.16	15.88	17.45	17.80	21.03	23.39
อจ. รร.พ. กองทัพบก ($\bar{X} 2$)		-	3.81	4.88	7.00	8.00	9.47	10.83	11.93	12.65	14.22	14.57	17.83	20.16
อจ. ว.พ. ตำรวจ ($\bar{X} 3$)			-	1.07	3.19	4.19	5.66	7.02	8.12	8.84	10.41	10.76	14.02	16.35
พยาบาล ร.พ. พระมงกุฎเกล้า ($\bar{X} 4$)				-	2.12	3.12	4.59	5.95	7.05	7.77	9.34	9.69	12.95	15.28
พยาบาล ร.พ. ภูมิพล ($\bar{X} 5$)					-	1.00	2.47	3.83	4.93	5.65	7.22	7.57	10.83	13.16
พยาบาล ร.พ. ราชวิถี ($\bar{X} 6$)						-	1.47	2.83	3.93	4.65	6.22	6.57	9.83	12.16
พยาบาล ร.พ. รามาธิบดี ($\bar{X} 7$)							-	1.36	2.46	3.18	4.75	5.10	8.36	10.69
พยาบาล ร.พ. ตำรวจ ($\bar{X} 8$)								-	1.10	1.82	3.39	3.74	7.00	9.33
พยาบาล ร.พ. จุฬาลงกรณ์ ($\bar{X} 9$)									-	.07	2.29	2.64	5.90	8.23
พยาบาล ร.พ. วิษยะ ($\bar{X} 10$)										-	1.57	1.92	5.18	7.51
อจ. ว.พ. กรุงเทพ ($\bar{X} 11$)											-	.35	3.61	5.94
อจ. ว.พ. เกษการณีย์ ($\bar{X} 12$)												-	3.26	5.59
อจ. รร. พ. รามาธิบดี ($\bar{X} 13$)													-	2.33
อจ. รร.พ. ทหารอากาศ ($\bar{X} 14$)														-

* $P < .05$

จากตาราง 44 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาล รร.พ. ทหารอากาศ มีชีวิตรวมทุกด้านสูงกว่าอาจารย์พยาบาล ว.พ. สภาอากาศไทย อย่างมีนัย
สำคัญที่ระดับ .05

พยาบาลและอาจารย์พยาบาลในสถาบันอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึง มีชีวิตรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ในรายปัจจัย โดยให้ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย มีค่าอยู่ระหว่าง 1 – 5 คะแนน แล้วประเมินค่าว่าปัจจัยใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับใด

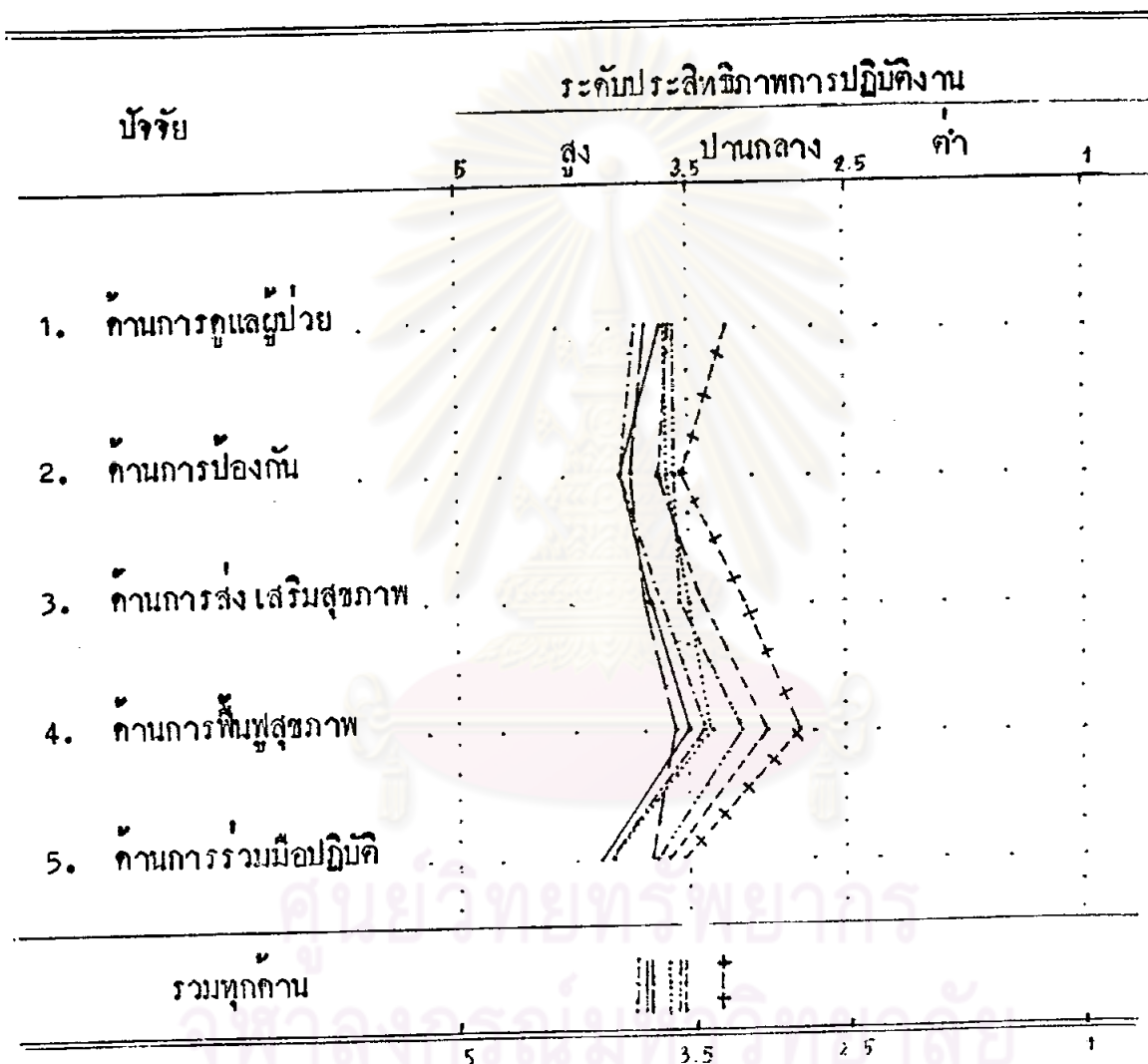
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.51–5.00	ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	ถือว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00–2.50	ถือว่ามีประสิทธิภาพต่ำ



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล และรวมทุกโรงพยาบาล ในปัจจุบันแต่ละท่าน และรวมทุกท่าน

รูปที่ 9 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ในปัจจุบันแต่ละท่าน และรวมทุกท่าน



ศูนย์วิจัยทรัพยากรบุคคล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

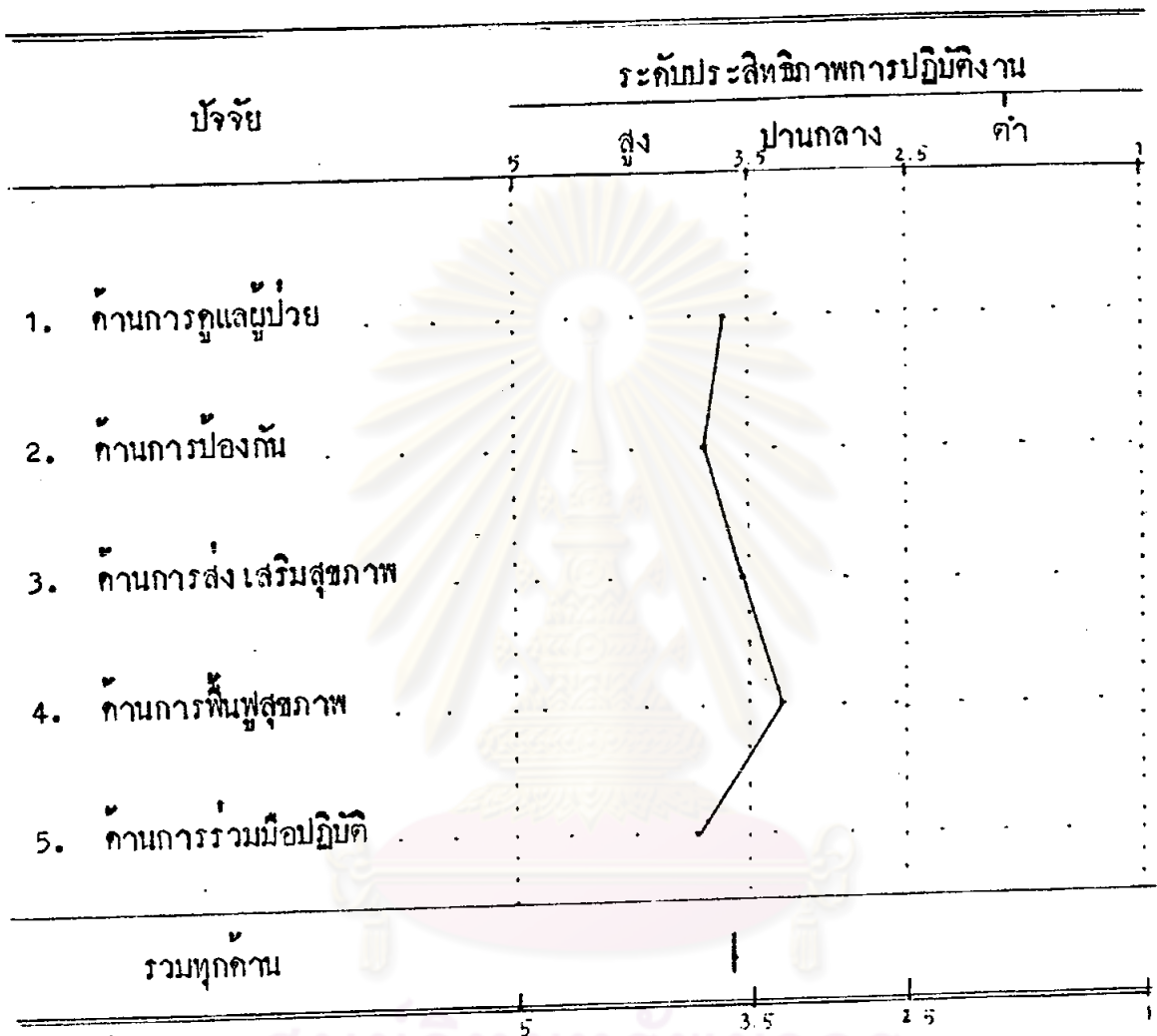
- คือ พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี
- คือ พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพล
- . - . คือ พยาบาลโรงพยาบาลรามาธิบดี
- คือ พยาบาลโรงพยาบาลวชิระ
- + - + - + - + คือ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
- คือ พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ
- คือ พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

จากรูปที่ 9 พบว่า พยายามของทุกโรงพยาบาล ยกเว้นโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง พยายาม
ของทุกโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และด้านการร่วมมือปฏิบัติ
อยู่ในระดับสูง พยายามทุกโรงพยาบาล ยกเว้นโรงพยาบาลภูมิพล กับโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง สำหรับ
ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ มีเฉพาะพยาบาลของ โรงพยาบาลตำรวจและโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
เท่านั้น ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

แต่เมื่อพิจารณารวมทุกด้านแล้ว พบว่า พยายามของทุกโรงพยาบาล ยกเว้น
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม อยู่ใน
ระดับสูง ส่วนพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปที่ 10 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลรวมทุกโรงพยาบาล ในปัจจัย
แต่ละด้าน และรวมทุกด้าน



จากรูปที่ 10 พบว่า พยาบาลทั้งหมดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาโดยสรุปแล้ว พบว่า พยาบาลทั้งหมดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้านรวมกัน อยู่ในระดับสูง

ข. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทุกโรงพยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

ปัจจัย	ร.พ.ราชวิถี N = 18		ร.พ.ภูมิพล N = 28		ร.พ.รามธิบดี N = 36		ร.พ.วชิระ N = 32		ร.พ.พระมงกุฎเกล้า N = 24		ร.พ.ตำรวจ N = 40		ร.พ.จุฬาลงกรณ์ N = 30		รวม N = 208	
	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}
ด้านที่ 1 การดูแลผู้ป่วย	7.72	62.66	6.83	62.39	8.54	65.56	7.87	61.84	8.83	56.04	7.08	64.58	9.53	62.73	8.41	62.62
ด้านที่ 2 การป้องกัน	3.82	29.22	3.40	29.75	4.31	31.66	4.41	29.03	3.50	28.58	3.35	30.75	4.42	31.66	4.04	30.26
ด้านที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพ	2.28	10.56	1.70	10.36	2.13	11.03	1.88	10.78	1.89	9.54	1.18	11.35	2.10	11.16	1.92	10.77
ด้านที่ 4 การฟื้นฟูสุขภาพ	2.50	16.83	5.08	15.21	5.19	17.08	5.16	16.21	4.13	13.95	1.96	18.15	4.04	17.56	4.37	16.59
ด้านที่ 5 การร่วมมือปฏิบัติ	1.77	12.11	1.50	10.89	1.68	12.13	1.90	11.19	1.88	10.63	1.54	11.23	1.68	12.33	1.79	11.50
รวมทุกด้าน	15.65	131.38	13.62	128.61	17.89	137.47	18.23	129.06	17.50	118.75	12.51	136.05	18.43	135.46	17.11	131.74

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง 45 พบว่า คำนการดูแลผู้ป่วย พยาบาล ร.พ.รามาริบัติ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 65.56 พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 56.04

ค่านการป้องกัน พยาบาล ร.พ.รามาริบัติ และพยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันและมากที่สุด คือ 31.66 พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 28.58

ค่านการส่งเสริมสุขภาพ และค่านการฟื้นฟูสุขภาพ พยาบาล ร.พ.ตำรวจ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 11.35 และ 18.15 ตามลำดับ พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนน้อยที่สุดทั้งสองค่าน คือ 9.54 และ 13.95 ตามลำดับ

ค่านการร่วมมือปฏิบัติ พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 12.33 พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนน้อยที่สุด คือ 10.63

เมื่อพิจารณารวมทุกค่าน พยาบาล ร.พ.รามาริบัติ มีคะแนนเฉลี่ยรวมมากที่สุด คือ 137.47 พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 118.75 จึงอาจสรุปได้ว่า พยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่า พยาบาล ร.พ.อื่น ๆ ในทุกๆค่าน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างนี้ จะต้องพิจารณາตาราง 46 ด้วย



ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล โดยพิจารณาทั้งปัจจัยแต่ละบ้านและ
รวมทุกบ้าน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
บ้านที่ 1 การดูแลผู้ป่วย	ระหว่างกลุ่ม	6	1522.92	253.82	3.88**
	ภายในกลุ่ม	201	13136.37	65.36	
	รวม	207	14659.29		
บ้านที่ 2 การป้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	6	282.63	47.10	3.05**
	ภายในกลุ่ม	201	3101.32	15.43	
	รวม	207	3383.96		
บ้านที่ 3 การส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6	62.39	10.40	2.98**
	ภายในกลุ่ม	201	700.54	3.49	
	รวม	207	762.92		
บ้านที่ 4 การฟื้นฟูสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6	359.42	59.90	3.36**
	ภายในกลุ่ม	201	3588.84	17.86	
	รวม	207	3948.27		
บ้านที่ 5 การร่วมมือปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6	77.10	12.85	4.43**
	ภายในกลุ่ม	201	582.90	2.90	
	รวม	207	660.00		
รวมทุกบ้าน	ระหว่างกลุ่ม	6	6898.92	1149.82	4.30**
	ภายในกลุ่ม	201	53709.47	267.21	
	รวม	207	60608.39		

** $P < .01$ (.01 $F_{6, 201} = 2.89$)

จากตาราง 46 ปรากฏว่า

พยาบาลทั้ง 7 ร.พ. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งในรายปัจจัยและปัจจัยรวม จึงนำแต่ละปัจจัยมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman-Keuls test) ดังได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 47 ถึง ตาราง 52

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล คำนการดูแลผู้ป่วย

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}						
	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6	\bar{X}_7
ร.พ.	56.04	61.84	62.66	62.73	63.39	64.58	65.56
พระมงกุฎเกล้า (\bar{X}_1)	-	5.80*	6.62**	6.69**	7.35**	8.54**	9.52**
วชิระ (\bar{X}_2)		-	.82	.89	1.52	2.74	3.72
ราชวิถี (\bar{X}_3)			-	.07	.73	1.92	2.90
จุฬาลงกรณ์ (\bar{X}_4)				-	.66	1.85	2.83
ภูมิพล (\bar{X}_5)					-	1.19	2.17
ตำรวจ (\bar{X}_6)						-	.98
รามาศิบัติ (\bar{X}_7)							-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 47 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.ราชวิถี จุฬาลงกรณ์ ภูมิพล ตำรวจ และรามาศิบัติ มีประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดมีประสิทธิภาพค่านนี้สูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พยาบาล ร.พ.วชิระ มีประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

ตาราง 48 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาล ด้านการป้องกัน

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
	28.58	29.03	29.22	29.75	30.75	31.66	31.66
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	-	.45	.64	1.17	2.17	3.08*	3.08*
วชิระ (\bar{x}_2)		-	.19	.72	1.72	2.63	2.63
ราชวิถี (\bar{x}_3)			-	.53	1.53	2.44	2.44
ภูมิพล (\bar{x}_4)				-	1.00	1.91	1.91
ตำรวจ (\bar{x}_5)					-	.91	.91
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_6)						-	0
รามาธิบดี (\bar{x}_7)							-

* $P < .05$

จากตาราง 48 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ และรามาธิบดี มีประสิทธิภาพด้านการป้องกันไม่
แตกต่างกัน และทั้งคู่มีประสิทธิภาพในค่านี้นสูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 49 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
	9.54	10.36	10.56	10.78	11.03	11.16	11.35
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	-	.82	1.02	1.24	1.49*	1.62*	1.81**
ภูมิพล (\bar{x}_2)		-	.20	.42	.67	.80	.99
ราชวิถี (\bar{x}_3)			-	.22	.47	.60	.79
วชิระ (\bar{x}_4)				-	.25	.38	.57
รามาธิบดี (\bar{x}_5)					-	.13	.32
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_6)						-	.19
ตำรวจ (\bar{x}_7)							-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 49 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ. รามาธิบดี และ จุฬาลงกรณ์ มีประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งคู่มีประสิทธิภาพในขณะนี้ สูงกว่าพยาบาล ร.พ. พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาล ร.พ. ตำรวจ มีประสิทธิภาพด้านการส่งเสริมสุขภาพ สูงกว่าพยาบาล ร.พ. พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาล คำนการฟื้นฟูสุขภาพ

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
ร.พ.	13.95	15.21	16.21	16.83	17.08	17.56	18.15
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	-	1.26	2.26	2.88*	3.13*	3.61*	4.20**
ภูมิพล (\bar{x}_2)		-	1.00	1.62	1.87	2.35	2.94
วชิระ (\bar{x}_3)			-	.62	.87	1.35	1.94
ราชวิถี (\bar{x}_4)				-	.25	.73	1.32
รามธิบดี (\bar{x}_5)					-	.48	1.07
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_6)						-	.59
ตำรวจ (\bar{x}_7)							-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 50 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.ราชวิถี รามธิบดี และจุฬาลงกรณ์ มีประสิทธิภาพค่านการ
ฟื้นฟูสุขภาพไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดมีประสิทธิภาพค่านนี้ สูงกว่าพยาบาล ร.พ.
พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พยาบาล ร.พ.ตำรวจ มีประสิทธิภาพค่านการฟื้นฟูสุขภาพ สูงกว่าพยาบาล
ร.พ.พระมงกุฎเกล้าอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ควย

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาล คำนวณการร่วมมือปฏิบัติ

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
	10.63	10.89	11.19	11.23	12.11	12.13	12.33
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	-	.26	.56	.60	1.48**	1.50**	1.70**
ภูมิพล (\bar{x}_2)		-	.30	.34	1.22*	1.24*	1.45*
วชิระ (\bar{x}_3)			-	.04	.92	.94	1.14
ตำรวจ (\bar{x}_4)				-	.88	.90	1.10
ราชวิถี (\bar{x}_5)					-	.02	.22
รามธิบดี (\bar{x}_6)						-	.20
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_7)							-

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 51 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.ราชวิถี รามธิบดี และจุฬาลงกรณ์ มีประสิทธิภาพการ
ร่วมมือปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดมีประสิทธิภาพในค่านี้นี้ สูงกว่าพยาบาล ร.พ.
พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสูงกว่าพยาบาล ร.พ.ภูมิพล อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลรวมทุกท่าน

ร.พ.	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
ร.พ.	118.75	128.61	129.06	131.38	135.46	136.05	137.47
พระมงกุฎเกล้า (\bar{x}_1)	-	9.86	10.31*	12.63*	16.71**	17.30**	18.72**
ภูมิพล (\bar{x}_2)		-	.45	2.77	6.85	7.44	8.86
วชิระ (\bar{x}_3)			-	2.32	6.40	6.99	8.41
ราชวิถี (\bar{x}_4)				-	4.08	4.67	6.09
จุฬาลงกรณ์ (\bar{x}_5)					-	.59	2.01
ตำรวจ (\bar{x}_6)						-	1.42
รามธิบดี (\bar{x}_7)							-

** P < .01

* P < .05

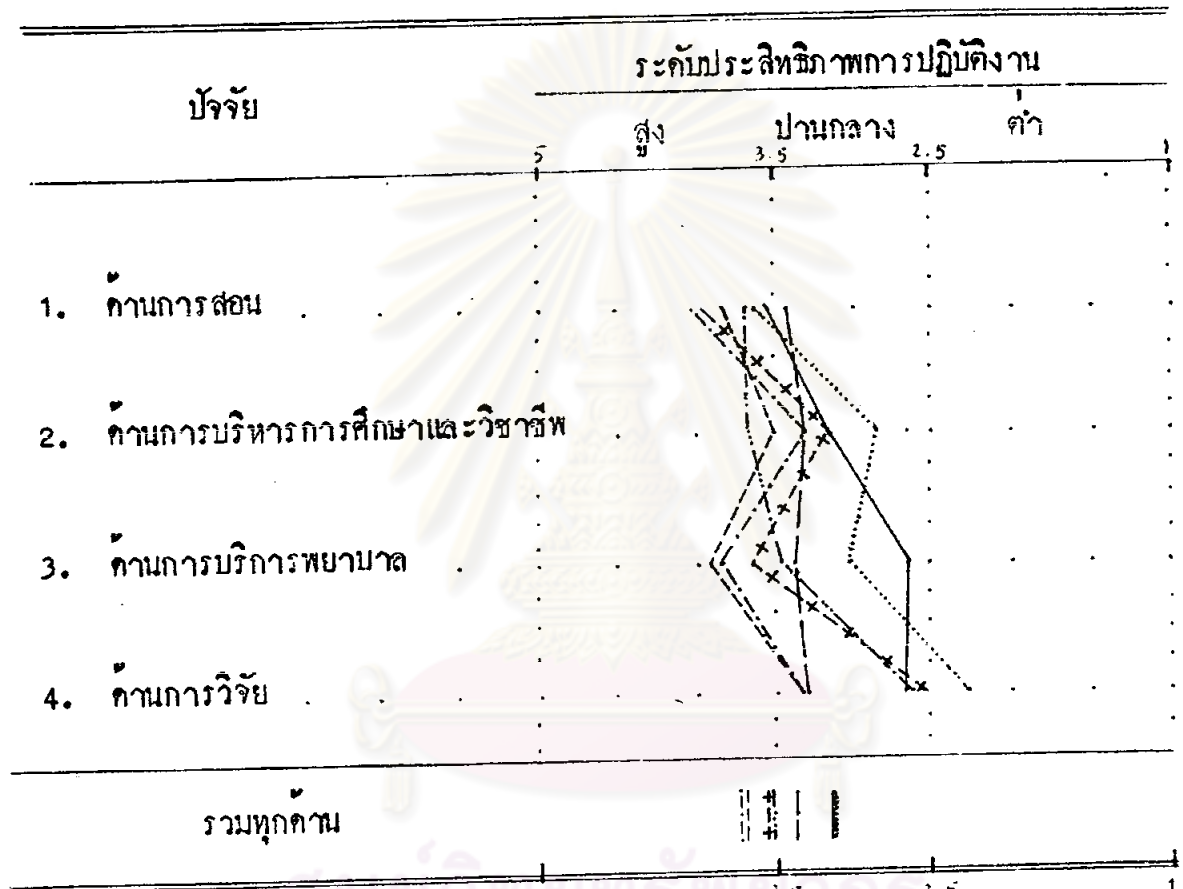
จากตาราง 52 ปรากฏว่า

พยาบาล ร.พ.จุฬาลงกรณ์ ตำรวจ และรามธิบดี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกท่านไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พยาบาล ร.พ.วชิระ และราชวิถี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทุกท่านไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งคู่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาล ร.พ.พระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

ค. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละสถาบัน
ในปัจจุบันแต่ละท่าน

รูปที่ 11 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละสถาบัน ในปัจจุบัน
แต่ละท่าน และรวมทุกท่าน



- คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
- คือ อาจารย์พยาบาล โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ
- คือ อาจารย์พยาบาล โรงเรียนพยาบาลรามธิบดี
- คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์
- +--+--+--+ คือ อาจารย์พยาบาล โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย
กองทัพบก
- คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
- คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

จากรูปที่ 11 พบว่า ค้านการสอน อาจารย์พยาบาลทุกสถาบัน ยกเว้น
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

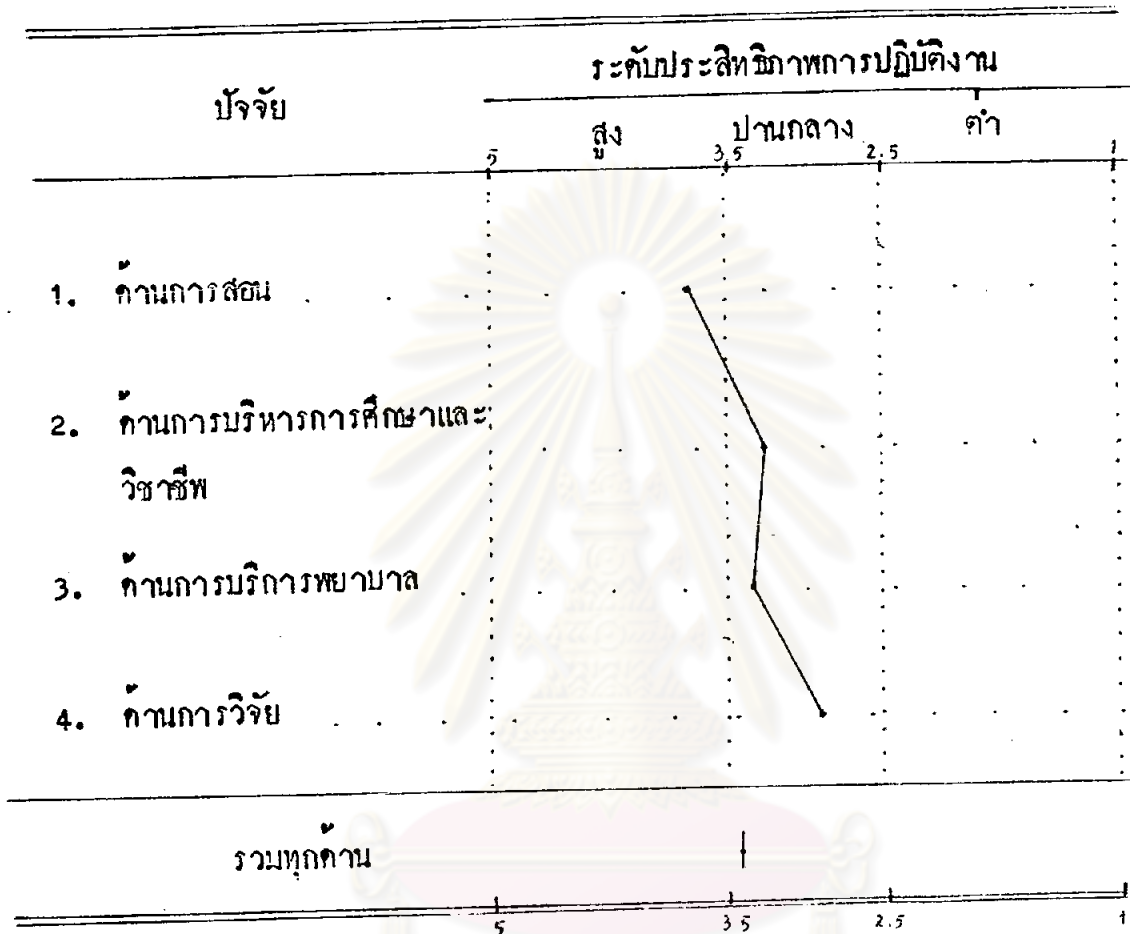
ค้านการบริหารการศึกษาและวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
เกื้อการุณย์ เพียงแห่งเดียวที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ค้านการบริการพยาบาล มีอาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ รามาธิบดี
และ รร.พ.กองทัพบก เท่านั้น ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนใน
ค้านการวิจัย อาจารย์พยาบาลทุกสถาบัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ยกเว้นอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ต่ำ

เมื่อพิจารณารวมทุกค้าน อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ รร.พ.รามา
ธิบดี ว.พ.เกื้อการุณย์ และ รร.พ.กองทัพบก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับสูง ส่วนอาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ ว.พ.ตำรวจ และ ว.พ.สภากาชาด
ไทย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปที่ 12 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลรวมทุกสถาบัน
ในปัจจุบันแต่ละด้านและรวมทุกด้าน



จากรูปที่ 12 พบว่า อาจารย์พยาบาลทุกสถาบัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านการสอนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อ
พิจารณาโดยสรุปแล้ว อาจารย์พยาบาลทั้งหมดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้านรวม
กันอยู่ในระดับปานกลาง

ง. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลทุกสถาบัน ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน ในปัจจัยแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

ปัจจัย	ร.พ.	ว.พ.กรุงเทพ N = 9		ร.พ.ทหารอากาศ N = 12		ร.พ.รามาริมดี N = 12		ว.พ.เกษียรราษฎร์ N = 7		ร.พ. กองทัพบก N = 8		ว.พ.ตำรวจ N = 11		ว.พ. สภากาชาดไทย N = 13		รวม N = 72	
		SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}
ด้านที่ 1	การสอน	16.77	76.33	12.25	79.91	8.05	84.66	3.25	77.57	6.54	83.50	11.85	71.73	4.33	75.38	10.59	78.36
ด้านที่ 2	การบริหารการศึกษาและวิชาชีพ	10.58	34.22	8.58	42.00	6.09	39.66	4.11	43.71	8.32	38.25	8.06	39.73	6.46	38.31	7.81	39.38
ด้านที่ 3	การบริหารพยาบาล	13.94	39.78	9.70	51.00	5.54	50.33	3.15	45.29	7.45	47.50	9.53	43.91	10.15	34.46	10.64	44.47
ด้านที่ 4	การวิจัย	5.32	13.66	3.58	19.91	5.38	19.91	3.74	46.00	6.52	15.50	3.77	19.27	3.52	16.07	4.95	17.47
รวมทุกด้าน		43.77	164.00	31.50	192.83	20.89	194.58	9.74	182.57	26.04	184.75	33.74	174.63	13.00	164.23	28.84	179.68

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตาราง 53 พบว่า คำนวณการสอน อาจารย์พยาบาล รร.พ.รามาศิขิตี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 84.66 อาจารย์พยาบาล ว.พ.ตำรวจ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 71.73

คำนวณการบริหารการศึกษาและวิชาชีพ อาจารย์พยาบาล ว.พ.เกื้อการุณย์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 43.71 อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 34.22

คำนวณบริการพยาบาล อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 51.00 อาจารย์พยาบาล ว.พ.สภากาชาดไทย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 34.36

คำนวณวิจัย อาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ และ รร.พ.รามาศิขิตี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน และมากที่สุด คือ 19.91 อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 13.66

เมื่อพิจารณารวมทุกด้าน อาจารย์พยาบาล รร.พ.รามาศิขิตี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 194.58 อาจารย์พยาบาล ว.พ.กรุงเทพ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 164.00 จึงอาจสรุปได้ว่า อาจารย์พยาบาล รร.พ.รามาศิขิตี มีประสิทธิภาพด้านการสอนและการวิจัยมากกว่าอาจารย์พยาบาลสถาบันอื่น อาจารย์พยาบาล ว.พ.เกื้อการุณย์ มีประสิทธิภาพด้านการบริหารการศึกษาและวิชาชีพมากกว่าอาจารย์พยาบาลสถาบันอื่น และอาจารย์พยาบาล รร.พ.ทหารอากาศ มีประสิทธิภาพด้านการบริการพยาบาลและคำนวณวิจัยมากกว่าอาจารย์พยาบาลสถาบันอื่น

ผลจากการเปรียบเทียบนี้ จะต้องพิจารณาราง 54 ด้วย



ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน โดยพิจารณาทั้งปัจจัยแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ค้ำานที่ 1 การสอน	ระหว่างกลุ่ม	6	1358.08	226.34	2.22
	ภายในกลุ่ม	65	6608.55	101.67	
	รวม	71	7966.64		
ค้ำานที่ 2 การบริหารการ ศึกษาและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	6	480.75	80.13	1.35
	ภายในกลุ่ม	65	3852.09	59.26	
	รวม	71	4332.85		
ค้ำานที่ 3 การบริการ พยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	6	2506.16	417.69	4.92**
	ภายในกลุ่ม	65	5521.79	84.95	
	รวม	71	8027.95		
ค้ำานที่ 4 การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	6	381.01	63.50	3.04*
	ภายในกลุ่ม	65	1358.94	20.90	
	รวม	71	1739.95		
รวมทุกค้ำาน	ระหว่างกลุ่ม	6	10601.11	1766.85	2.37*
	ภายในกลุ่ม	65	48470.61	745.70	
	รวม	71	59071.72		

** P < .01 (.01 F_{6, 65} = 3.12)

* P < .05 (.05 F_{6, 65} = 2.25)

จากตาราง 54 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานค่านบริการพยาบาล และค่านการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาารวมกันทุกสถาบันแล้ว อาจารย์พยาบาลทุกสถาบันก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

จึงนำปัจจัยค่านการบริการพยาบาล ค่านการวิจัย และค่านรวม มาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ ร.พ. ด้วยวิธีของนิวแมนคูลส์ (Newman -Keuls test) ก็ได้แสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตาราง 55 ถึงตาราง 57

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ค่านการบริการพยาบาล

สถาบัน	ความแตกต่างระหว่าง \bar{X}						
	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6	\bar{X}_7
ว.พ. สภาอากาศไทย (\bar{X}_1)	34.46	39.78	43.91	45.29	47.50	50.33	51.00
ว.พ. กรุงเทพฯ (\bar{X}_2)	—	5.32	9.45	10.83*	13.04*	15.87**	16.54**
ว.พ. ตำรวจ (\bar{X}_3)	—	—	4.13	5.51	7.72	10.55	11.22
ว.พ. เกื้อการุณย์ (\bar{X}_4)	—	—	—	1.38	3.59	6.42	7.09
ร.พ. กองทัพบก (\bar{X}_5)	—	—	—	—	2.21	5.04	5.71
ร.พ. รามาธิบดี (\bar{X}_6)	—	—	—	—	—	2.83	3.50
ร.พ. ทหารอากาศ (\bar{X}_7)	—	—	—	—	—	—	0.67
ร.พ. ทหารอากาศ (\bar{X}_7)	—	—	—	—	—	—	—

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 55 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาลรามาธิบดี และทหารอากาศ มีประสิทธิภาพค่านการบริการพยาบาลไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งคู่มีประสิทธิภาพค่านนี้ สูงกว่าอาจารย์พยาบาลสภาอากาศไทย

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ และกองทัพบก มีประสิทธิภาพ
 ด้านการบริการพยาบาลไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งคู่มีประสิทธิภาพด้านนี้ สูงกว่าอาจารย์
 พยาบาลสภาการพยาบาลไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้วย

ตาราง 56 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของอาจารย์พยาบาล ด้านการวิจัย

สถาบัน	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
สถาบัน	13.66	15.50	16.00	16.07	19.27	19.91	19.91
ว.พ.กรุงเทพ (\bar{x}_1)	—	1.84	2.34	2.41	5.61	6.25*	6.25*
รร.พ.กองทัพบก (\bar{x}_2)		—	.50	.57	3.77	4.41	4.41
ว.พ. เกื้อการุณย์ (\bar{x}_3)			—	.07	3.27	3.91	3.91
ว.พ. สภาการพยาบาลไทย (\bar{x}_4)				—	3.20	3.84	3.84
ว.พ. ตำรวจ (\bar{x}_5)					—	.64	.64
รร.พ. รามาธิบดี (\bar{x}_6)						—	0
รร.พ. ทหารอากาศ (\bar{x}_7)							—

* $P < .05$

จากตาราง 56 ปรากฏว่า

อาจารย์พยาบาลรามาธิบดี และทหารอากาศ มีประสิทธิภาพด้านการวิจัยไม่
 แตกต่างกัน และทั้งคู่มีประสิทธิภาพในค่านี สูงกว่าอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพอย่าง
 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 57 ค่าเฉลี่ยและผลต่างของค่าเฉลี่ย ของคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาลรวมทุกท่าน

สถาบัน	ความแตกต่างระหว่าง \bar{x}						
	\bar{x}_1	\bar{x}_2	\bar{x}_3	\bar{x}_4	\bar{x}_5	\bar{x}_6	\bar{x}_7
สถาบัน	164.00	164.23	174.63	182.57	184.75	192.83	194.58
ว.พ.กรุงเทพ (\bar{x}_1)	-	.23	10.63	18.57	20.75	28.83	30.58
ว.พ.สภากาชาดไทย (\bar{x}_2)		-	10.40	18.34	20.52	28.60	30.35
ว.พ.ตำรวจ (\bar{x}_3)			-	7.94	10.12	18.20	19.95
ว.พ.เกื้อการุณย์ (\bar{x}_4)				-	2.18	10.26	12.01
ร.พ.กองทัพบก (\bar{x}_5)					-	8.08	9.83
ร.พ.ทหารอากาศ (\bar{x}_6)						-	1.75
ร.พ.รามาริมที (\bar{x}_7)							-

จากตาราง 57 ปรากฏว่า

คะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้ง 7 สถาบัน ที่รวมกันทุกท่าน
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ตาราง 58 สหสัมพันธ์จากอันดับของคะแนนขวัญ และคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้ง 7 โรงพยาบาล

ร.พ.	คะแนนขวัญ		คะแนนประสิทธิภาพ		$\rho_{(rho)}$
	คะแนนเฉลี่ย	อันดับ	คะแนนเฉลี่ย	อันดับ	
ราชวิถี	156.00	3	131.38	4	.50
ภูมิพล	155.00	2	128.61	2	
รามธิบดี	157.47	4	137.47	7	
วชิระ	160.65	7	129.06	3	
พระมงกุฎเกล้า	152.88	1	118.75	1	
ตำรวจ	158.83	5	136.05	6	
จุฬาลงกรณ์	159.93	6	135.46	5	

จากตาราง 58 ปรากฏว่า
ขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้ง 7 ร.พ. ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 59 สหสัมพันธ์จากอันดับของคะแนนขวัญ และคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน

สถาบัน	คะแนนขวัญ		คะแนนประสิทธิภาพ		ρ (rho)
	คะแนนเฉลี่ย	อันดับ	คะแนนเฉลี่ย	อันดับ	
ว.พ.กรุงเทพ	162.22	4	164.00	1	.61
ร.พ.ทหารอากาศ	168.16	7	192.83	6	
ร.พ.รามธิบดี	165.83	6	194.58	7	
ว.พ. เกื้อการุณย์	162.57	5	182.57	4	
ร.พ. กงทัพบก	148.00	2	184.75	5	
ว.พ. ตำรวจ	151.81	3	174.63	3	
ว.พ. สภากาชาดไทย	144.77	1	164.23	2	

จากตาราง 59 ปรากฏว่า

ขวัญและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้ง 7 สถาบัน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย