

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในขั้นตอนการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน การวางแผนงาน การปฏิบัติตามแผนงาน การประเมินผลและปรับปรุงงาน เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพและตามขนาดของโรงพยาบาล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ
เสนอเป็นคำร้อยละ (แสดงไว้ในตารางที่ 4)

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ ตามขั้นตอนต่าง ๆ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีม การวางแผนงานเป็นทีม การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม การประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีม และโดยรวม เสนอเป็นคำร้อยละ (แสดงไว้ในตารางที่ 5 - 9)

เกณฑ์ตัดสินคำร้อยละ

เกณฑ์ตัดสินการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุได้จากความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ดังนี้

คะแนนร้อยละ 59 หรือต่ำกว่า	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
คะแนนร้อยละ 60 - 79	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนร้อยละ 80 - 100	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพของบุคลากรสาธารณสุข และตามขนาดของโรงพยาบาล เสนอเป็นค่าแจกแจงความถี่ และค่าไค-สแควร์ (แสดงไว้ในตารางที่ 10 - 17)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 130)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
หญิง		112	86.2
ชาย		18	13.8
	รวม	130	100
อายุ (ปี)			
ต่ำกว่า 29 ปี		29	22.3
30 - 39 ปี		64	49.2
40 - 49 ปี		29	17.7
49 ขึ้นไป		14	10.8
	รวม	130	100
สาขาอาชีพ			
พยาบาล		93	71.5
แพทย์		22	16.9
นักสังคมสงเคราะห์		5	3.9
โภชนากร		5	3.9
นักกายภาพบำบัด		3	2.3
เภสัชกร		2	1.5
	รวม	130	100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 130) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	20.8
ปริญญาตรี	99	76.2
ปริญญาโท	3	2.3
ปริญญาเอก	1	0.7
รวม	130	100
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพ (ปี)		
1 - 10	55	42.3
มากกว่า 10	75	57.7
รวม	130	100
ประสบการณ์การทำงานในคลินิกผู้สูงอายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 1	38	29.2
1 - 4	59	45.4
มากกว่า 4	33	25.4
รวม	130	100
การอบรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ		
ได้รับ	35	26.9
ไม่ได้รับ	95	73.1
รวม	130	100

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 130) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม		
ได้รับ	82	63.1
ไม่ได้รับ	48	36.9
รวม	130	100
ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดใหญ่ (รพศ., รพท.)	42	32.3
ขนาดเล็ก (รพช.)	88	67.7
รวม	130	100
ลักษณะงานบริการผู้สูงอายุ (แห่ง)		
รวมอยู่ในชมรมผู้สูงอายุ	14	46.6
จัดตั้งเป็นคลินิกผู้สูงอายุโดยเฉพาะ	10	33.3
รวมอยู่ในคลินิกอื่น ๆ	6	20.0
รวม	30	100

จากตารางแสดงว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุเป็นหญิง 112 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 เป็นชาย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8

อายุต่ำกว่า 29 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มีอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

อาชีพพยาบาล จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 แพทย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 นักสังคมสงเคราะห์ และโภชนาการ จำนวนอาชีพละ 5 คน คิดเป็น

ร้อยละ 3.9 นักกายภาพบำบัด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และเภสัชกร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และ ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 และ 1 - 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

มีประสบการณ์การทำงานในคลินิกผู้สูงอายุ 1 - 4 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และมากกว่า 4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

การอบรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ไม่ได้รับการอบรม จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 และได้รับการอบรมจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

การอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ได้รับการอบรมจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 และไม่ได้รับการอบรม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก หรือโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่หรือโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3

ลักษณะงานบริการผู้สูงอายุของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่คือ รวมอยู่ในชมรมผู้สูงอายุ 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.6 จัดตั้งเป็นคลินิกผู้สูงอายุโดยเฉพาะ 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และรวมอยู่ในคลินิกอื่น ๆ 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ โดยรวมและตามขั้นตอนต่าง ๆ

ตารางที่ 5 คะแนนที่ได้และร้อยละของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุโดยรวม (N = 130)

การทำงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน	1,991	66.57	ปานกลาง
2. การวางแผนงาน	2,278	67.56	ปานกลาง
3. การปฏิบัติตามแผนงาน	14,943	67.66	ปานกลาง
4. การประเมินผลและปรับปรุงงาน	6,943	50.71	น้อย
รวม	26,155	63.12	ปานกลาง

จากตาราง แสดงว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ มีการทำงานเป็นทีมตามขั้นตอนต่าง ๆ และโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 คะแนนที่ได้และร้อยละของการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 130)

การกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน	115	88.5	มาก
2. ศึกษาปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	114	87.7	มาก
3. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	114	87.7	มาก
4. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการป้องกันโรค	114	87.7	มาก
5. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการรักษาพยาบาล	114	87.7	มาก
6. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ	113	86.9	มาก
7. ศึกษา นโยบายและแผนงาน	106	81.5	มาก
8. เผยแพร่จุดมุ่งหมายการทำงานให้ทีมงานทราบ	106	81.5	มาก
9. ศึกษาจำนวนผู้สูงอายุ	98	75.4	ปานกลาง
10. ศึกษาการทำงานอาชีพและรายได้	92	70.8	ปานกลาง
11. ศึกษาสภาพเศรษฐกิจ	90	69.2	ปานกลาง
12. ศึกษาสภาพสังคม	90	69.2	ปานกลาง
13. ศึกษาวัฒนธรรม	90	69.2	ปานกลาง
14. มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นทีม	90	69.2	ปานกลาง
15. ทุกคนในทีมมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	90	69.2	ปานกลาง
16. มีจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร	90	69.2	ปานกลาง
17. รวบรวมข้อมูลจากรายงานสังเคราะห์ผู้สูงอายุที่มี รายได้น้อย	80	61.5	ปานกลาง
18. ศึกษาความถนัดและความสามารถพิเศษของผู้สูงอายุ	80	61.5	ปานกลาง
19. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนผู้ป่วยนอก	57	43.8	น้อย
20. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนเวชกรรมสังคม/เยี่ยมบ้าน	50	38.5	น้อย

ตารางที่ 6 คะแนนที่ได้และร้อยละของการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกเป็นรายชื่อ (N = 130) (ต่อ)

การกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
21. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนเวชกรรมพื้นฟู/ ออกกำลังกาย	46	35.4	น้อย
22. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนผู้ป่วยใน	34	26.2	น้อย
23. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนการให้คำปรึกษา	18	13.8	น้อย
รวม	1,991	66.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากและปานกลางมีจำนวน 9 ข้อ เท่ากัน และอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากคะแนนสูงสุดได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน รองลงมาคือศึกษาปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วยของผู้สูงอายุและจุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและรักษาพยาบาล ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยคะแนนต่ำสุดได้แก่ รวบรวมข้อมูลผู้สูงอายุจากทะเบียนการให้คำปรึกษา และโดยรวมทั้งชั้นตอนมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 คะแนนที่ได้และร้อยละของการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำนวนเป็นรายข้อ (N = 130)

การวางแผนงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
1. มีแผนสำหรับการปฏิบัติงาน	111	85.4	มาก
2. แผนงานมีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	111	85.4	มาก
3. แผนงานมีกิจกรรมการป้องกันโรค	111	85.4	มาก
4. แผนงานมีกิจกรรมการรักษาพยาบาล	111	85.4	มาก
5. แผนงานมีกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	110	84.6	มาก
6. กำหนดผู้ประสานงาน ในกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	106	81.5	มาก
7. กำหนดผู้ประสานงาน ในกิจกรรมการป้องกันโรค	106	81.5	มาก
8. กำหนดผู้ประสานงาน ในกิจกรรมการรักษาพยาบาล	106	81.5	มาก
9. เผยแพร่แผนงาน ให้ทีมงานทราบ	106	81.5	มาก
10. กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงาน ไว้ชัดเจน	105	80.8	มาก
11. มีการมอบหมายหน้าที่	105	80.8	มาก
12. มีกำหนดเวลาทำกิจกรรมการรักษาพยาบาล	105	80.8	มาก
13. กำหนดผู้ประสานงาน ในกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	105	80.8	มาก
14. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	104	80.0	มาก
15. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการป้องกันโรค	104	80.0	มาก
16. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	103	79.2	ปานกลาง
17. มีการประชุมร่วมกันในทีม	99	76.2	ปานกลาง
18. มีแผนงานระยะสั้น	96	73.8	ปานกลาง
19. มีแผนงานเป็นลายลักษณ์อักษร	92	70.8	ปานกลาง
20. มีการระดมทรัพยากรเหมาะสม	86	66.2	ปานกลาง
21. การมอบหมายหน้าที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร	68	52.3	น้อย

ตารางที่ 7 คะแนนที่ได้และร้อยละของการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 130) (ต่อ)

การวางแผนงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
22. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการส่งเสริม สุขภาพ	31	23.8	น้อย
23. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการป้องกันโรค	31	23.8	น้อย
24. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการรักษาพยาบาล	31	23.8	น้อย
25. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการฟื้นฟู สมรรถภาพ	31	23.8	น้อย
26. มีแผนงานระยะยาว	10	7.7	น้อย
รวม	2,284	67.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 การวางแผนงานเป็นทีมจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีการวางแผนงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากมีจำนวน 16 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ ข้อที่อยู่ในระดับมากคะแนนสูงสุดได้แก่ มีแผนสำหรับการปฏิบัติงาน แผนงานมีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาล ส่วนข้อที่อยู่ในระดับน้อยคะแนนต่ำสุดได้แก่ มีแผนระยะยาว คะแนนต่ำสุดอันดับถัดขึ้นไปคือ กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยรวมทั้งขั้นตอนมีการวางแผนงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 คะแนนที่ได้และร้อยละของการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำนวนเป็นรายชื่อ (N = 130)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
1. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	528	81.23	มาก
2. ติดต่อประสานงานเพื่อแก้ปัญหาให้ผู้สูงอายุ	528	81.23	มาก
3. ปฏิบัติกิจกรรมการรักษาพยาบาล	527	81.07	มาก
4. ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	507	78.00	ปานกลาง
5. ปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	493	75.84	ปานกลาง
6. มีอิสระในการริเริ่มเสนอความเห็น	485	74.61	ปานกลาง
7. บันทึกใบส่งตัวในรายชื่อส่งต่อ	475	73.07	ปานกลาง
8. บันทึกการให้บริการในบัตรผู้ป่วยนอก	472	72.61	ปานกลาง
9. ปฏิบัติกิจกรรมการป้องกันโรค	469	72.15	ปานกลาง
10. บันทึกในทะเบียนผู้ป่วยนอก	467	71.84	ปานกลาง
11. ให้สิทธิแก่ทุกคนในทีมเท่าเทียมกัน	466	71.69	ปานกลาง
12. ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้และประสบการณ์	465	71.53	ปานกลาง
13. ทราบขอบเขตหน้าที่ของตนเอง	465	71.53	ปานกลาง
14. ให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ	464	71.38	ปานกลาง
15. ให้ผู้สูงอายุช่วยตนเองตามสภาพ	460	70.76	ปานกลาง
16. ให้ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุแก่คนทั่วไป	453	69.69	ปานกลาง
17. ทราบขอบเขตหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	450	69.23	ปานกลาง
18. ช่วยเหลือกันในทีม	450	69.23	ปานกลาง
19. ปฏิบัติกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	449	69.07	ปานกลาง
20. บันทึกในทะเบียนผู้ป่วยใน	446	69.01	ปานกลาง
21. ให้ผลประโยชน์แก่ทุกคนในทีมงานเท่าเทียมกัน	446	68.61	ปานกลาง
22. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานบริการผู้สูงอายุ	439	67.53	ปานกลาง

ตารางที่ 8 คะแนนที่ได้และร้อยละของการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 130) (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
23. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	424	65.23	ปานกลาง
24. แก้ปัญหาพร้อมกัน	421	64.76	ปานกลาง
25. กิจกรรมตามแผนงานได้รับการปฏิบัติครบถ้วน	418	64.30	ปานกลาง
26. ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	415	64.00	ปานกลาง
27. แจ้งความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานให้ทีมงานทราบ	431	63.53	ปานกลาง
28. กำหนดเวลาการประชุมที่แน่นอน	399	61.38	ปานกลาง
29. เผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว	399	61.38	ปานกลาง
30. จัดประชุมเมื่อมีเรื่องด่วนต้องตัดสินใจ	390	60.00	ปานกลาง
31. ให้รางวัลหรือให้กำลังใจกันเป็นทีม	361	55.53	น้อย
32. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุในทะเบียนเวชกรรม สังคม/เยี่ยมบ้าน	359	55.23	น้อย
33. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุในสมุดบันทึกประจำ คลินิก	346	53.23	น้อย
34. บันทึกให้บริการผู้สูงอายุในทะเบียนเวชกรรมฟื้นฟู/ ออกกำลังกาย	330	50.76	น้อย
35. ออกหนังสือเวียนเพื่อขอความคิดเห็นเป็นทีม	312	48.00	น้อย
รวม	15,413	67.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ชื่อที่มี การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากมีจำนวน 3 ชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง 27 ชื่อ และอยู่ในระดับน้อย 5 ชื่อ ชื่อที่อยู่ในระดับมากคะแนนสูงสุดได้แก่ บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุ ที่มีรายได้น้อยและติดต่อประสานงานเพื่อแก้ปัญหาให้ผู้สูงอายุ รองลงมาคือปฏิบัติกิจกรรมการ รักษาพยาบาล ส่วนชื่อที่อยู่ในระดับน้อยคะแนนต่ำสุดได้แก่ ออกหนังสือเวียนเพื่อขอความคิดเห็น ในทีมงาน และโดยรวมทั้งขั้นตอนมีการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 คะแนนที่ได้และร้อยละของการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข ในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกเป็นรายชื่อ (N = 130)

การประเมินผล และปรับปรุงงานเป็นทีม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นทีม
1. รับผิดชอบต่อผลงาน	419	64.46	ปานกลาง
2. ประเมินผลจากรายงานสัปดาห์ของผู้สูงอายุ ที่มีรายได้น้อย	404	62.15	ปานกลาง
3. ทราบวัตถุประสงค์ในการประเมินผลงาน	386	59.39	ปานกลาง
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน	365	56.15	น้อย
5. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง	360	55.38	น้อย
6. ทราบวิธีการประเมินผลงาน	356	54.76	น้อย
7. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของผู้ร่วมทีม	345	53.07	น้อย
8. นำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงาน	332	51.07	น้อย
9. ประเมินผลจากสมุดบันทึกประจำคลินิก/ทะเบียน การให้คำปรึกษา	327	50.30	น้อย
10. แจ้งการประเมินผลงานให้ผู้ร่วมทีมทราบ	327	50.30	น้อย
11. วิเคราะห์ตีความผลงานการรักษาพยาบาล	326	50.15	น้อย
12. บันทึกการประเมินผลงานเป็นลายลักษณ์อักษร	326	50.15	น้อย
13. วิเคราะห์ตีความผลงานการฟื้นฟูสมรรถภาพ	308	47.38	น้อย
14. ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงาน	307	47.23	น้อย
15. วิเคราะห์ตีความผลงานการป้องกันโรค	303	46.61	น้อย
16. ประเมินผลจากทะเบียนเวชกรรมฟื้นฟู/ออกกำลังกาย	302	46.46	น้อย
17. ทราบเกณฑ์การประเมินผลงาน	300	46.15	น้อย
18. วิเคราะห์ตีความผลงานการส่งเสริมสุขภาพ	296	45.53	น้อย
19. ประเมินผลงานจากทะเบียนผู้ป่วยนอก	290	44.61	น้อย

ตารางที่ 9 คะแนนที่ได้และร้อยละของการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาของบุคลากร
สาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกเป็นรายชื่อ (N = 130) (ต่อ)

การประเมินผล และปรับปรุงงานเป็นที่มา	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับของการ ทำงานเป็นที่มา
20. ประเมินผลงานจากทะเบียนเวชกรรมสังคม/ เยี่ยมบ้าน	274	42.23	น้อย
21. ประเมินผลงานจากทะเบียนผู้ป่วยใน	270	41.53	น้อย
รวม	6,923	50.71	น้อย

จากตารางที่ 9 การประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า
ไม่มีข้อใดที่มีการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการประเมินผลและ
ปรับปรุงงานเป็นที่มาอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 18 ข้อ ข้อที่อยู่ใน
ระดับปานกลางคะแนนสูงสุดได้แก่ รับผิดชอบต่อผลงาน รองลงมาคือประเมินผลจากรายงาน
ส่งเคราะห์ที่ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย ข้อที่อยู่ในระดับน้อยคะแนนต่ำสุดได้แก่ ประเมินผลงาน
จากทะเบียนผู้ป่วยใน และโดยรวมทั้งขั้นตอนมีการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาอยู่ใน
ระดับน้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในคลินิกผู้สูงอายุตามขั้นตอนต่าง ๆ และโดยรวม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพ และตามขนาดของโรงพยาบาล

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพรายชื่อและ
โดยรวม (N = 130)

การกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน			χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)	รวม (คน)	
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน	46	69	115	2.17
2. ศึกษาปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	46	68	114	1.45
3. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการส่งเสริม สุขภาพ	39	67	106	7.15*
4. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการ ป้องกันโรค	45	69	114	3.04
5. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการรักษา พยาบาล	45	69	114	3.04
6. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการฟื้นฟู สมรรถภาพ	45	69	114	3.04
7. ศึกษานโยบายและแผนงาน	44	69	113	4.01*
8. เผยแพร่จุดมุ่งหมายการทำงานให้ทีมงาน ทราบ	30	60	90	9.65*
9. ศึกษาจำนวนผู้สูงอายุ	41	65	106	3.09
10. ศึกษาการทำงานอาชีพและรายได้	32	58	90	5.46*
11. ศึกษาสภาพเศรษฐกิจ	32	58	90	5.46*
12. ศึกษาสภาพสังคม	32	58	90	5.46*

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพวิชาชีพและ
โดยรวม (N = 130) (ต่อ)

การกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน			χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)	รวม (คน)	
13. ศึกษาวัฒนธรรม	35	63	98	7.09*
14. มีการประชุมปรึกษาหารือกัน ในทีม	37	55	92	0.56
15. ทุกคนในทีมมีสิทธิแสดงความเห็นอย่างอิสระ	28	52	80	4.55*
16. มีจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร	30	50	80	1.96
17. รวบรวมข้อมูลจากรายงานส่งเคราะห์ ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	29	61	90	12.18*
18. ศึกษาความถนัดและความสามารถพิเศษ ของผู้สูงอายุ	29	61	90	12.18*
19. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนผู้ป่วยนอก	21	36	57	1.24
20. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนเวชกรรมสังคม/ เยี่ยมบ้าน	15	19	34	0.06
21. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนเวชกรรมฟื้นฟู/ ออกกำลังกาย	13	33	46	5.75*
22. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนผู้ป่วยใน	17	33	50	2.29
23. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนการให้คำปรึกษา	5	13	18	1.80
รวม	38	64	102	4.95*

P-value < .05 df = 1 $\chi^2 = 3.84$

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในจำนวน 23 ข้อ มีอยู่ 11 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุขผู้มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขผู้มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพราชข้อและโดยรวม (N = 130)

การวางแผนงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน			χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)	รวม (คน)	
1. มีแผนสำหรับการปฏิบัติงาน	43	68	111	3.96*
2. แผนงานมีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	43	68	111	3.96*
3. แผนงานมีกิจกรรมการป้องกันโรค	43	68	111	3.96*
4. แผนงานมีกิจกรรมการรักษาพยาบาล	43	68	111	3.96*
5. แผนงานมีกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	43	67	110	3.03
6. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรม การส่งเสริมสุขภาพ	38	67	105	8.37*
7. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรม การป้องกันโรค	38	67	105	8.37*
8. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรม การรักษาพยาบาล	38	66	104	7.09*
9. เผยแพร่แผนงานให้ทีมงานทราบ	38	66	104	7.09*
10. กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	38	67	105	8.37*
11. มีการมอบหมายหน้าที่	38	65	103	5.95*
12. มีกำหนดเวลาทำกิจกรรมการรักษาพยาบาล	39	67	106	7.15*
13. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรมการฟื้นฟู สมรรถภาพ	39	67	106	7.15*
14. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	39	67	106	7.15*
15. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการป้องกันโรค	39	66	105	5.96*
16. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	39	67	106	7.15*
17. มีการประชุมร่วมกันในทีม	36	63	99	6.00*

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพราชข้อและโดยรวม (N = 130)
(ต่อ)

การวางแผนงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน			χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)	รวม (คน)	
18. มีแผนงานระยะสั้น	26	60	86	15.17*
19. มีแผนงานเป็นลายลักษณ์อักษร	31	61	92	9.56*
20. มีการระดมทรัพยากรเหมาะสม	32	64	96	12.11*
21. การมอบหมายหน้าที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร	18	50	68	14.65*
22. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการ ส่งเสริมสุขภาพ	12	19	31	0.21
23. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรม การป้องกันโรค	12	19	31	0.21
24. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรม การรักษาพยาบาล	12	19	31	0.21
25. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรม การฟื้นฟูสมรรถภาพ	12	19	31	0.21
26. มีแผนงานระยะยาว	1	9	10	4.63*
รวม	38	64	102	4.95*

P-value < .05 df = 1 $\chi^2 = 3.84$

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบการวางแผนงานเป็นที่มของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการวางแผนงานเป็นที่มมากกว่าบุคลากร
สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในจำนวน 26 ข้อ มีอยู่ 21 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุข
ที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า มีการวางแผนงานเป็นที่มมากกว่าบุคลากร
สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิก
ผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพรายชื่อและโดยรวม
(N = 130)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน		รวม (คน)	χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)		
1. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	51	72	123	0.66
2. ติดต่อประสานงานเพื่อแก้ปัญหาให้ผู้สูงอายุ	49	66	115	0.03
3. ปฏิบัติกิจกรรมการรักษาพยาบาล	53	73	126	0.10
4. ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	47	71	118	3.21
5. ปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	49	67	116	0.001
6. มีอิสระในการริเริ่มเสนอความคิดเห็น	46	63	109	0.003
7. บันทึกใบส่งตัวในรายชื่อส่งต่อ	48	62	110	0.51
8. บันทึกการให้บริการในบัตรผู้ป่วยนอก	41	62	103	1.27
9. ปฏิบัติกิจกรรมการป้องกันโรค	47	65	112	0.03
10. บันทึกในทะเบียนผู้ป่วยนอก	49	67	116	0.001
11. ให้สิทธิแก่ทุกคนในทีมเท่าเทียมกัน	48	66	114	0.01
12. ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้และประสบการณ์	49	68	117	0.08
13. ทราบขอบเขตหน้าที่ของตนเอง	47	65	112	0.03
14. ให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ	45	58	103	0.38
15. ให้ผู้สูงอายุช่วยตัวเองตามสภาพ	38	61	99	2.61
16. ให้ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุแก่คนทั่วไป	45	56	101	0.93
17. ทราบขอบเขตหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	41	52	93	0.42
18. ช่วยเหลือกันในทีม	42	57	99	0.002
19. ปฏิบัติกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	44	56	100	0.50

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิก
ผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพรายชื่อและโดยรวม
(N = 130) (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน		รวม (คน)	χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)		
20. บันทึกในทะเบียนผู้ป่วยใน	45	64	109	0.28
21. ให้ผลประโยชน์แก่ทุกคนในทีมงาน เท่าเทียมกัน	40	60	100	0.94
22. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานบริการผู้สูงอายุ	45	65	110	0.57
23. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	42	64	106	1.69
24. แก้ปัญหาร่วมกัน	34	65	99	10.78*
25. กิจกรรมตามแผนงานได้รับการปฏิบัติ ครบถ้วน	29	53	82	4.38*
26. ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	31	52	83	2.31
27. แจ้งความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานให้ ทีมงานทราบ	32	60	92	7.30*
28. กำหนดเวลาการประชุมที่แน่นอน	37	64	101	5.97*
29. เผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานอย่าง รวดเร็ว	45	66	111	0.97
30. จัดประชุมเมื่อมีเรื่องด่วนต้องตัดสินใจ	36	58	94	2.23
31. ให้รางวัลหรือให้กำลังใจกันในทีม	18	43	61	7.71*
32. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุในทะเบียน เวชกรรมสังคม/เยี่ยมบ้าน	24	53	77	9.60*
33. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุในสมุดบันทึก ประจำคลินิก	21	48	69	8.49*

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเบ็นทิมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิก
ผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพรายชื่อและโดยรวม
(N = 130) (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผนงานเบ็นทิม	ประสบการณ์การทำงาน			χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)	รวม (คน)	
34. บันทึกให้บริการผู้สูงอายุในทะเบียน เวชกรรมฟื้นฟู/ออกกำลังกาย	36	46	82	0.23
35. ออกหนังสือเวียนเพื่อขอความคิดเห็นใน ทีมงาน	25	35	60	0.01
รวม	48	69	117	0.78

$$P\text{-value} < .05 \quad df = 1 \quad \chi^2 = 3.84$$

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเบ็นทิมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติตามแผนงานเบ็นทิมไม่แตกต่าง
จากบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ในจำนวน 35 ข้อ มีอยู่ 7 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน
ในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติตามแผนงานเบ็นทิมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มี
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพราชข้อและ
โดยรวม (N = 130)

การประเมินผลและ ปรับปรุงงานเป็นทีม	ประสบการณ์การทำงาน			χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)	รวม (คน)	
1. รับผิดชอบต่อผลงาน	31	54	85	3.42
2. ประเมินผลจากรายงานส่งเคราะห์ ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	37	49	86	0.05
3. ทราบวัตถุประสงค์ในการประเมินผลงาน	37	61	98	3.38
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการ ปฏิบัติงาน	31	49	80	1.07
5. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง	28	48	76	2.23
6. ทราบวิธีการประเมินผลงาน	24	35	59	0.11
7. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของ ผู้ร่วมทีม	17	36	53	3.83
8. นำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงาน	25	48	73	4.43*
9. ประเมินผลจากสมุดบันทึกประจำคลินิก/ ทะเบียนการให้คำปรึกษา	26	47	73	3.05
10. แจ้งการประเมินผลงานให้ผู้ร่วมทีมทราบ	24	26	50	1.07
11. วิเคราะห์ตีความผลงานการรักษาพยาบาล	22	24	46	0.88
12. บันทึกการประเมินผลงานเป็นลายลักษณ์ อักษร	19	38	57	3.34
13. วิเคราะห์ตีความผลงานการฟื้นฟูสมรรถภาพ	23	36	59	0.48
14. ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเกณฑ์การ ประเมินผลงาน	21	45	66	6.04*

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพวิชาชีพและ
โดยรวม (N = 130) (ต่อ)

การประเมินผลและ ปรับปรุงงานเป็นที่มา	ประสบการณ์การทำงาน		รวม (คน)	χ^2
	1-10 ปี (N=55)	> 10 ปี (N=75)		
15. วิเคราะห์ตีความผลงานการป้องกันโรค	22	35	57	0.57
16. ประเมินผลจากทะเบียนเวชกรรมฟื้นฟู/ ออกกำลังกาย	25	36	61	0.08
17. ทราบเกณฑ์การประเมินผลงาน	29	39	68	0.006
18. วิเคราะห์ตีความผลงานการส่งเสริม สุขภาพ	27	35	62	0.07
19. ประเมินผลงานจากทะเบียนผู้ป่วยนอก	24	38	62	0.62
20. ประเมินผลงานจากทะเบียนเวชกรรม สังคม/เยี่ยมบ้าน	28	36	64	0.10
21. ประเมินผลงานจากทะเบียนผู้ป่วยใน	27	42	69	0.60
รวม	28	42	70	0.33

P-value < .05 df = 1 $\chi^2 = 3.84$

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมของบุคลากร
สาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพพบว่า บุคลากร
สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการประเมินผลและปรับปรุง
งานเป็นทีมไม่แตกต่างจากบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 1 - 10 ปี
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในจำนวน 21 ข้อ มีอยู่ 2 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุขที่มี
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพมากกว่า 10 ปี มีการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมมาก
กว่าบุคลากรสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม
(N = 130)

การกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานเป็นทีม	ขนาดของ โรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน	78	37	115	0.008
2. ศึกษาปัญหาสุขภาพและการเจ็บป่วย	78	36	114	0.22
3. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการส่งเสริม สุขภาพ	74	32	106	1.17
4. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการ ป้องกันโรค	77	37	114	0.009
5. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการรักษา พยาบาล	77	37	114	0.009
6. จุดมุ่งหมายระบุข้อความเพื่อการฟื้นฟู สมรรถภาพ	77	37	114	0.009
7. ศึกษา นโยบายและแผนงาน	76	37	113	0.07
8. เผยแพร่จุดมุ่งหมายการทำงานให้ทีมงาน ทราบ	63	27	90	0.71
9. ศึกษาจำนวนผู้สูงอายุ	71	35	106	0.13
10. ศึกษาการทำงานอาชีพและรายได้	64	26	90	1.56
11. ศึกษาสภาพเศรษฐกิจ	64	26	90	1.56
12. ศึกษาสภาพสังคม	64	26	90	1.56
13. ศึกษาวัฒนธรรม	67	31	98	0.08
14. มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นทีม	66	26	92	2.35
15. ทุกคน ในทีมมีสิทธิแสดงความเห็นอย่างอิสระ	56	24	80	0.50

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม
(N = 130) (ต่อ)

การกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานเป็นทีม	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
16. มีจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นหลายลักษณะอักษร	56	24	80	0.50
17. รวบรวมข้อมูลจากรายงานส่งเคราะห์ ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	64	26	90	1.56
18. ศึกษาความถนัดและความสามารถพิเศษ ของผู้สูงอายุ	64	26	90	1.56
19. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนผู้ป่วยนอก	40	17	57	0.28
20. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนเวชกรรมสังคม/ เยี่ยมบ้าน	26	8	34	1.62
21. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนเวชกรรมฟื้นฟู/ ออกกำลังกาย	34	12	46	1.25
22. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนผู้ป่วยใน	35	15	50	0.19
23. รวบรวมข้อมูลจากทะเบียนการให้คำปรึกษา	13	5	18	0.19
รวม	70	32	102	0.18

P-value < .05 df = 1 $\chi^2 = 3.84$

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในจำนวน 23 ข้อ ไม่มีข้อใดเลยที่ระบุว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดต่างกันมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมมากกว่ากัน



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ
จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม (N = 130)

การวางแผนงานเป็นทีม	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
1. มีแผนสำหรับการปฏิบัติงาน	74	37	111	0.36
2. แผนงานมีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	74	37	111	0.36
3. แผนงานมีกิจกรรมการป้องกันโรค	74	37	111	0.36
4. แผนงานมีกิจกรรมการรักษาพยาบาล	74	37	111	0.36
5. แผนงานมีกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	73	37	110	2.54
6. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรม การส่งเสริมสุขภาพ	68	37	105	2.14
7. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรม การป้องกันโรค	68	37	105	2.14
8. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรม การรักษาพยาบาล	67	37	104	2.54
9. เผยแพร่แผนงานให้ทีมงานทราบ	67	37	104	2.54
10. กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	68	37	105	2.14
11. มีการมอบหมายหน้าที่	66	37	103	2.96
12. มีกำหนดเวลาทำกิจกรรมการรักษาพยาบาล	69	37	106	1.77
13. กำหนดผู้ประสานงานในกิจกรรมการฟื้นฟู สมรรถภาพ	69	37	106	1.77
14. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	69	37	106	1.77
15. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการป้องกันโรค	69	37	105	2.14
16. กำหนดเวลาทำกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	69	37	106	1.77
17. มีการประชุมร่วมกันเป็นทีม	68	31	99	0.18

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ
 จำนวนตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม (N = 130) (ต่อ)

การวางแผนงานเป็นทีม	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
18. มีแผนงานระยะสั้น	53	33	86	4.27*
19. มีแผนงานเป็นลายลักษณ์อักษร	63	29	92	0.08
20. มีการระดมทรัพยากรเหมาะสม	66	30	96	0.18
21. การมอบหมายหน้าที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษร	43	25	68	1.29
22. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรมการ ส่งเสริมสุขภาพ	24	7	31	1.76
23. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรม การป้องกันโรค	24	7	31	1.76
24. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรม การรักษาพยาบาล	24	7	31	1.76
25. กำหนดวิธีการประเมินผลในกิจกรรม การฟื้นฟูสมรรถภาพ	24	7	31	1.76
26. มีแผนงานระยะยาว	5	5	10	1.55
รวม	69	37	106	1.77

$$P\text{-value} < .05 \quad df = 1 \quad \chi^2 = 3.84$$

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบการวางแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่
ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีการวางแผนงานเป็นทีมไม่แตกต่างจากบุคลากรสาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในจำนวน 26 ข้อ มีอยู่
1 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็กมีการวางแผนงานเป็นทีม
มากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิก
ผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม
(N = 130)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
1. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	87	36	123	9.64*
2. ติดต่อประสานงานเพื่อแก้ปัญหาให้ผู้สูงอายุ	81	34	115	3.42
3. ปฏิบัติกิจกรรมการรักษาพยาบาล	86	40	126	0.59
4. ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	83	35	118	4.09*
5. ปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	80	36	116	0.79
6. มีอิสระในการริเริ่มเสนอความคิดเห็น	74	35	109	0.01
7. บันทึกใบส่งตัวในรายที่ส่งต่อ	74	36	110	0.05
8. บันทึกการให้บริการในบัตรผู้ป่วยนอก	70	33	103	0.01
9. ปฏิบัติกิจกรรมการป้องกันโรค	77	35	112	0.41
10. บันทึกในทะเบียนผู้ป่วยนอก	79	37	116	0.08
11. ให้สิทธิแก่ทุกคนในทีมเท่าเทียมกัน	82	32	114	7.60*
12. ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้และประสบการณ์	80	37	117	0.25
13. ทราบขอบเขตหน้าที่ของตนเอง	75	37	112	0.19
14. ให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุ	72	31	103	1.10
15. ให้ผู้สูงอายุช่วยตัวเองตามสภาพ	66	33	99	0.19
16. ให้ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุแก่คนทั่วไป	71	30	101	1.40
17. ทราบขอบเขตหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	67	26	93	2.83
18. ช่วยเหลือกันในทีม	69	30	99	0.76
19. ปฏิบัติกิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ	73	27	100	5.58*

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิก
ผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและ โดยรวม
(N = 130) (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
20. บันทึกในทะเบียนผู้ป่วยใน	74	35	109	0.01
21. ให้อาสาสมัครช่วยกัน ทำความสะอาด	68	32	100	0.01
22. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานบริการผู้สูงอายุ	73	37	110	0.57
23. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	71	35	106	0.13
24. แก้ไขปัญหาด้วยกัน	69	30	99	0.76
25. กิจกรรมตามแผนงานได้รับการปฏิบัติ ครบถ้วน	53	29	82	0.94
26. ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	54	29	83	0.72
27. แจ้งความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานให้ ทีมงานทราบ	62	30	92	0.01
28. กำหนดเวลาการประชุมที่แน่นอน	70	31	101	0.53
29. เผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานอย่าง รวดเร็ว	77	34	111	0.97
30. จัดประชุมเมื่อมีเรื่องด่วนต้องตัดสินใจ	66	28	94	0.98
31. ให้อาสาสมัครหรือให้กำลังใจกันในทีม	38	23	61	1.53
32. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุในทะเบียน เวชกรรมสังคม/เยี่ยมบ้าน	50	27	77	0.65
33. บันทึกการให้บริการผู้สูงอายุในสมุดบันทึก ประจำคลินิก	47	22	69	0.01

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิก
ผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม
(N = 130) (ต่อ)

การปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีม	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
34. บันทึกให้บริการผู้สูงอายุในทะเบียน เวชกรรมฟื้นฟู/ออกกำลังกาย	57	25	82	0.33
35. ออกหนังสือเวียนเพื่อขอความคิดเห็นใน ทีมงาน	41	19	60	0.02
รวม	80	37	117	0.25

$$P\text{-value} < .05 \quad df = 1 \quad \chi^2 = 3.84$$

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมไม่แตกต่างจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในจำนวน 35 ข้อ มีอยู่ 4 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็กมีการปฏิบัติตามแผนงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม
(N = 130)

การประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มา	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
1. รับผิดชอบต่อผลงาน	58	27	85	0.03
2. ประเมินผลจากรายงานส่งเคราะห์ ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย	61	25	86	1.21
3. ทราบวัตถุประสงค์ในการประเมินผลงาน	68	30	98	0.52
4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการ ปฏิบัติงาน	58	22	80	2.19
5. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเอง	52	24	76	0.04
6. ทราบวิธีการประเมินผลงาน	41	18	59	0.15
7. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของ ผู้ร่วมงาน	35	18	53	0.11
8. นำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงาน	49	24	73	0.02
9. ประเมินผลจากสมุดบันทึกประจำคลินิก/ ทะเบียนการให้คำปรึกษา	50	23	73	0.04
10. แจ้งการประเมินผลงานให้ผู้ร่วมงานทราบ	37	13	50	1.47
11. วิเคราะห์ตีความผลงานการรักษาพยาบาล	35	11	46	2.29
12. บันทึกการประเมินผลงานเป็นลายลักษณ์ อักษร	39	18	57	0.02
13. วิเคราะห์ตีความผลงานการฟื้นฟูสมรรถภาพ	39	20	59	0.12
14. ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเกณฑ์การ ประเมินผลงาน	50	16	66	3.98

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มาของบุคลากรสาธารณสุข
ในคลินิกผู้สูงอายุ จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลรายข้อและโดยรวม
(N = 130) (ต่อ)

การประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นที่มา	ขนาดของโรงพยาบาล			χ^2
	เล็ก (N=88)	ใหญ่ (N=42)	รวม (คน)	
15. วิเคราะห์ตีความผลงานการป้องกันโรค	38	19	57	0.04
16. ประเมินผลจากทะเบียนเวชกรรมฟื้นฟู/ ออกกำลังกาย	42	19	61	0.07
17. ทราบเกณฑ์การประเมินผลงาน	47	21	68	0.13
18. วิเคราะห์ตีความผลงานการส่งเสริม สุขภาพ	43	19	62	0.14
19. ประเมินผลงานจากทะเบียนผู้ป่วยนอก	39	23	62	1.24
20. ประเมินผลงานจากทะเบียนเวชกรรม สังคม/เยี่ยมบ้าน	42	22	64	0.24
21. ประเมินผลงานจากทะเบียนผู้ป่วยใน	45	24	69	0.41
รวม	49	21	70	0.36

P-value < .05 df = 1 $\chi^2 = 3.84$

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมของบุคลากร
สาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ จำนวนตามขนาดของโรงพยาบาลพบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมไม่แตกต่าง
จากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ในจำนวน 21 ข้อ มีอยู่ 1 ข้อ ที่บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขนาดเล็ก
มีการประเมินผลและปรับปรุงงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
โรงพยาบาลขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย