

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 จำนวนตัวอย่างประชากรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม
เขตโรงพยาบาลตามการแบ่งของกระทรวงสาธารณสุข
เสนอไว้ในตารางที่ 3
- ตอนที่ 2 คุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่างประชากร เป็นคำร้อยละเสนอไว้
ในตารางที่ 4-5
- ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหารและ
พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาล
สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย เสนอไว้ในตารางที่ 6-16

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 จำนวนตัวอย่างประชากรพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเขตโรงพยาบาล
ตามการแบ่งของกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาล	จำนวน (คน)		รวม (คน)
	พยาบาลผู้บริหาร	พยาบาลประจำการ	
<u>เขต 1</u>			
อ่างทอง	12	11	23
ฉะเชิงเทรา	12	13	25
<u>เขต 2</u>			
พระปกเกล้า จันทบุรี	19	20	39
ระยอง	16	21	37
<u>เขต 3</u>			
มหาสาร โคราช	22	21	43
ชัยภูมิ	18	18	36
<u>เขต 4</u>			
หนองคาย	9	14	23
นครพนม	11	12	23
มุกดาหาร	8	10	18
ขอนแก่น	16	10	26
<u>เขต 5</u>			
เชียงใหม่ ประจวบคีรีขันธ์	9	22	31
ลำปาง	13	20	33
แพร่	12	15	27

ตารางที่ 3 (ต่อ)

โรงพยาบาล	จำนวน (คน)		รวม (คน)
	พยาบาลผู้บริหาร	พยาบาลประจำการ	
เขต 6			
สมเด็จพระเจ้าตากสิน	11	15	26
ศรีสังวร	7	14	21
พุทธชินราช	23	21	44
เขต 7			
สมุทรสาคร	9	15	24
ราชบุรี	15	28	43
นครปฐม	8	16	24
เขต 8			
สุราษฎร์ธานี	18	18	36
มหาสารคาม นครศรีธรรมราช	14	16	30
เขต 9			
ปัตตานี	8	17	25
ยะลา	13	16	29
หาดใหญ่	15	18	33
รวม	318	401	719

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของตัวอย่างประชากร

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างประชากรพยาบาลผู้บริหาร จำนวนตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ตำแหน่ง</u>		
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	17	5.3
ผู้ตรวจการหรือผู้อำนวยการเฉพาะทาง	74	23.3
หัวหน้างานหรือพยาบาล	227	71.4
รวม	318	100
<u>หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล</u>		
ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)		
1 - 5	7	41.2
6 - 10	5	29.4
11 ปีขึ้นไป	5	29.4
รวม	17	100
<u>ผู้ตรวจการหรือผู้อำนวยการเฉพาะทาง</u>		
ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)		
1 - 5	37	50.0
6 - 10	24	32.4
11 ปีขึ้นไป	13	17.6
รวม	74	100

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>หัวหน้างานหอผู้ป่วย</u>		
ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)		
1 - 5	89	39.2
6 - 10	81	35.7
11 ปีขึ้นไป	57	25.1
รวม	227	100

จากตารางที่ 4 แสดงว่า หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นตัวอย่างประชากรพยาบาลผู้บริหารมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา คือ ผู้ตรวจการหรือผู้อำนวยการเฉพาะทาง คิดเป็นร้อยละ 23.3 และน้อยที่สุด คือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 5.3 ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.2 ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลหรือผู้อำนวยการเฉพาะทาง 1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 50.0 และประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย 1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 39.2

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างประชากรพยาบาลประจำการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 - 5 ปี	253	63.1
6 - 10 ปี	94	23.4
11 ปีขึ้นไป	54	13.5
รวม	401	100

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ 1-5 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.1 ประสบการณ์น้อยที่สุด คือ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และการเปรียบเทียบ
ความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
การเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

เกณฑ์การตัดสินคะแนนเฉลี่ย กำหนดดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	อยู่ในระดับคาดหวังมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	อยู่ในระดับคาดหวังปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	อยู่ในระดับคาดหวังน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	อยู่ในระดับไม่คาดหวัง

ในการคัดเลือกรายชื่อของความคาดหวังของตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่ม
เพื่อนำไปใช้ในการเสนอแนะสำหรับการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรพยาบาลเพื่อไป
ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยนั้น ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ตัดสินว่าคือรายชื่อที่ตัวอย่าง
ประชากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคาดหวังในระดับมาก (3.50) ขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

ความคาดหวัง	พยาบาลผู้บริหาร		พยาบาลประจำการ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การสรรหา					
1. คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย	4.36	0.37	4.38	0.38	0.70
2. การประเมินคุณสมบัติที่จะไป ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย	3.84	0.69	4.10	0.57	5.28**
การพัฒนา					
3. ก่อนดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย	4.23	0.70	4.34	0.61	2.13*
4. ระหว่างดำรงตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย	4.24	0.64	4.26	0.57	0.30
5. โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานหอผู้ป่วย	4.08	0.68	4.19	0.56	2.41*
รวม	4.21	0.45	4.28	0.41	2.42*

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 6 แสดงว่า พยายามผู้บริหารและพยายามประจำการ มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านคุณสมบัติที่จำเป็น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และด้านการพัฒนาระหว่างดำรง ตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

พยายามผู้บริหาร และพยายามประจำการ มีความคาดหวังแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการประเมินคุณสมบัติที่จะไปปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย และด้านการพัฒนาภายหลังหัวหน้างานหอผู้ป่วยปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง โดยพยายามประจำการมีความคาดหวังรวมทั้ง 5 เรื่อง มากกว่าพยายามผู้บริหาร

ไปรคศึกษาการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยายาม ผู้บริหารกับพยายามประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นรายชื่อ ในตารางที่ 7, 8, 9, 10, 11

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหารกับพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ทานการสรรหา เรื่องคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะมีปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	พยาบาลผู้บริหาร พยาบาลประจำการ						t
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	มีความรู้และทักษะใน การปฏิบัติการพยาบาล ในหอผู้ป่วยเป็นอย่างดี	4.67	0.51	4.62	0.54	4.70	0.50	1.95
2	สามารถแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.56	4.50	0.55	4.57	0.56	1.93
3	มีเหตุผลและเคารพ ความคิดเห็นของผู้อื่น	4.53	0.56	4.53	0.56	4.60	0.54	1.94
4	ทำการนิเทศการปฏิบัติ การพยาบาลได้	4.52	0.58	4.51	0.55	4.52	0.60	0.20
5	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ พยาบาล	4.51	0.6	4.53	0.58	4.50	0.61	0.79
6	มีความสัมพันธ์อันดีกับ บุคคลอื่น	4.50	0.57	4.47	0.54	4.54	0.58	1.61
7	สามารถทำหน้าที่เป็น หัวหน้าทีมการพยาบาล และหัวหน้ากิจกรรมที่ได้ รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.50	0.56	4.46	0.56	4.55	0.60	1.95

ตารางที่ 7 (ต่อ)

อันดับ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	พยาบาลผู้บริหาร พยาบาลประจำการ						t
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8	พัฒนาตนเองโดย แสวงหาความรู้ใหม่ อย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.57	4.44	0.58	4.53	0.56	1.95
9	สามารถประสานงาน ทั้งในและนอก หน่วยงานได้เป็น อย่างดี	4.48	0.57	4.43	0.54	4.51	0.60	1.85
10	มีความโอบอ้อมอารี และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.48	0.60	4.37	0.59	4.56	0.60	4.16**
11	สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.47	0.57	4.43	0.58	4.50	0.58	1.57
12	มีความสุข ละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติ งาน	4.46	0.58	4.45	0.54	4.46	0.61	0.08
13	สามารถควบคุมอารมณ์ ของตนเองได้	4.42	0.62	4.38	0.60	4.43	0.63	1.13
14	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.41	0.63	4.38	0.60	4.43	0.64	1.06

ตารางที่ 7 (ต่อ)

อันดับ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15	มีระเบียบวินัยในตนเอง	4.40	0.59	4.42	0.56	4.38	0.61	0.87
16	สามารถออกเหตุผลใน การแสดงความคิดเห็น ได้	4.38	0.60	4.33	0.57	4.40	0.61	1.69
17	สุขภาพที่แข็งแรง และจิตใจ	4.34	0.65	4.35	0.65	4.32	0.65	0.59
18	สามารถสื่อสารกับบุคคล ที่เกี่ยวข้องได้เป็น อย่างดี	4.32	0.59	4.33	0.56	4.32	0.60	0.19
19	อุทิศตนและเสียสละ เวลาทำงานเพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงาน และวิชาชีพ	4.30	0.66	4.32	0.64	4.26	0.68	1.03
20	ความประพฤติเหมาะสม ทั้งชีวิตส่วนตัวและ การทำงาน	4.26	0.66	4.32	0.63	4.21	0.68	2.15*
21	สำเร็จการศึกษา ปริญญาตรีทางการ พยาบาลเป็นอย่างต่ำ	4.23	0.80	4.10	0.81	4.33	0.76	3.18*

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	พยายามผู้บริหาร พยายามประจำการ						t
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
22	รับราชการมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 5 ปี	4.10	0.94	4.25	0.85	3.97	0.98	3.99**
23	ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย นั้น ๆ มาแล้วไม่ต่ำ กว่า 3 ปี	4.03	1.00	4.09	1.02	3.97	0.98	1.65
24	เป็นผู้ที่อาวุโสใน หอผู้ป่วยนั้น	3.63	1.08	3.77	1.02	3.51	1.10	3.34**

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 7 พบว่า มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร พยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ของพยายามผู้บริหาร แยกต่างจากของ พยายามประจำการ ในด้านคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3 ข้อ คือ ข้อที่ 10, 22 และ 24 และที่ระดับ .05 อีก 2 ข้อ คือ ข้อ 20 และ 21 และในจำนวนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้พบว่า ข้อ 10, 21 พยายามประจำการให้คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าพยายามผู้บริหาร ส่วน ข้อ 20, 22, 24 พยายามผู้บริหารให้คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าพยายาม ประจำการ

พยายามผู้บริหารและพยายามประจำการมีความคาดหวังในระดับมากขึ้นไป

ทุกข้อ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหารกับ พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย ด้านการสรรหา เรื่องการประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะไป ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย จำนวนเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การประเมินคุณสมบัติ	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	จัดตั้งคณะกรรมการ ประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะ ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หัวหน้างานหอผู้ป่วย	4.24	0.79	4.16	0.87	4.30	0.71	2.46*
2	คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายการพยาบาล ร่วมกำหนดคุณสมบัติ ด้านต่าง ๆ ของผู้ที่จะ ได้รับการสรรหา	4.23	0.73	4.30	0.77	4.17	0.68	2.25*
3	หัวหน้างานหอผู้ป่วยของ ผู้ที่ได้รับการประเมินมี ส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น	4.20	0.74	4.13	0.81	4.25	0.68	2.15*
4	พยาบาลประจำการใน หอผู้ป่วยที่ได้รับการ ประเมินปฏิบัติงานอยู่ มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น	3.97	0.96	3.70	1.04	4.19	0.83	6.78**

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การประเมินคุณสมบัติ	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
		5	ทัศนคติของพยาบาล ประจำการมีส่วนร่วม ในการกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติด้านต่าง ๆ ของผู้ที่จะได้รับการ สรรหา	3.92	0.97	3.60	1.05	
6	ประกาศคุณสมบัติด้าน ต่าง ๆ ของผู้ที่จะใ้ รับการสรรหาให้ ทราบโดยทั่วกัน	3.89	1.03	3.73	1.08	4.03	0.97	3.79*
7	ประเมินพยาบาล ประจำการเพื่อรับ ตำแหน่งหัวหน้างาน หออพยพสงฆ์ ชียงน้อย 1 ปี	3.83	0.96	3.71	1.02	3.93	0.90	2.96**
8	ประเมินบุคคลเพื่อรับ ตำแหน่งหัวหน้างาน หออพยพทุก 4 ปี (เป็นวาระ)	3.62	1.18	3.44	1.23	3.76	1.12	3.63**

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
 พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ของพยาบาลผู้บริหาร แยกต่างจาก
 ของพยาบาลประจำการในด้านการประเมินคุณสมบัติที่จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 หัวหน้างานหอผู้ป่วย โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 4 ข้อ คือ ข้อ 4, 5, 7 และ 8 และที่ระดับ .05 มี 4 ข้อ คือ 1, 2, 3
 และ 6 และในจำนวนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้พบว่า
 ทุกข้อ พยาบาลประจำการให้คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าพยาบาลผู้บริหาร
 ยกเว้น ข้อ 2 ที่พยาบาลประจำการให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังน้อยกว่า
 พยาบาลผู้บริหาร

พยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังในระดับมาก
 มากขึ้นไปทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 8 ที่พยาบาลผู้บริหารมีความคาดหวังในระดับ
 ปานกลาง



ศูนย์วิทยพัชกร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหารกับ
พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง
หัวหน้างานหอผู้ป่วย คำนการพัฒนารื่องการพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่ง
หัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การพัฒนาองค์การ ตำแหน่ง	พยาบาลผู้บริหาร พยาบาลประจำการ						t
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	เข้ารับการอบรม/ศึกษา การพยาบาลเฉพาะทาง ที่จำเป็นสำหรับหอผู้ป่วย นั้น ๆ	4.44	0.79	4.37	0.84	4.49	0.75	2.03*
2	เข้ารับการอบรม/ศึกษา การบริหารการพยาบาล	4.43	0.84	4.31	0.90	4.52	0.77	3.28**
3	รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบของหัวหน้างาน หอผู้ป่วย	4.38	0.75	4.33	0.80	4.43	0.72	1.67
4	เข้าร่วมการประชุมของ คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายการพยาบาล	4.31	0.78	4.22	0.82	4.38	0.74	2.84**
5	ช่วยงานหัวหน้างาน หอผู้ป่วยอย่างน้อย							
6	เลื่อน	4.23	0.85	4.19	0.90	4.26	0.81	1.07

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาก่อนดำรง ตำแหน่ง	รวม		พยายามับบริหาร (n = 318)		พยายามประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6	ฝึกปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหัวหน้างาน หอนผู้ป่วยอย่างน้อย 6 เดือน	4.18	0.88	4.18	0.93	4.18	0.84	0.12
7	จัดตั้งคณะกรรมการ รับนิคมอบในการพัฒนา พยายามประจำการที่ ได้รับการเลือกให้เป็น หัวหน้างานหอนผู้ป่วย	4.10	0.88	4.06	0.90	4.13	0.86	1.09

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

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายาม
สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอนผู้ป่วย ของพยายามับบริหาร แยกต่างจากของพยายาม
ประจำการ ในคานการพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอนผู้ป่วย โดยมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 2 และ 4
และที่ระดับ .05 มี 1 ข้อ คือ ข้อ 1 และในจำนวนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิตินี้ พบว่าทุกข้อ พยายามประจำการให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวัง
มากกว่าพยายามับบริหาร

พยายามับบริหารและพยายามประจำการ มีความคาดหวังในระดับ
มากขึ้นไปทุกข้อ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหาร กับ พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย คำนวณการพัฒนา เรื่องการพัฒนาระหว่างดำรง ตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การพัฒนา ระหว่าง ดำรงตำแหน่ง	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	จัดประชุมหัวหน้างาน หอผู้ป่วยในโรงพยาบาล เกี่ยวกับปัญหาในการ บริหารหอผู้ป่วยอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.37	0.70	4.37	0.69	4.36	0.71	0.13
2	รับฟังปัญหาและให้ข้อ เสนอแนะในการปฏิบัติ หน้าที่แก่หัวหน้างาน หอผู้ป่วยเพื่อให้เกิด ความมั่นใจ	4.36	0.68	4.34	0.68	4.37	0.67	0.50
3	จัดสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะที่ จำเป็นแก่หัวหน้างาน หอผู้ป่วย	4.32	0.74	4.29	0.78	4.34	0.71	0.97

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาระหว่าง ที่ คำร้องตำแหน่ง	พหุบาลผู้บริหาร พหุบาลประจำการ						t
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4	สนับสนุนให้หัวหน้างาน หอผู้ป่วยรับการศึกษ อบรมในเรื่องที่ ต้องการและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน	4.30	0.78	4.30	0.82	4.30	0.74	0.03
5	สนับสนุนให้หัวหน้างาน หอผู้ป่วยศึกษากุงาน และเยี่ยมชมการปฏิบัติ งานของโรงพยาบาลอื่น	4.25	0.85	4.25	0.90	4.24	0.80	0.20
6	ให้หัวหน้างานหอผู้ป่วย เสนอโครงการพัฒนา หน่วยงานของตน ปีละครั้ง	4.24	0.74	4.23	0.78	4.24	0.71	0.05
7.	ให้โอกาสหัวหน้างาน หอผู้ป่วยปรึกษาหารือ และรายงานการปฏิบัติ งานทุกเดือน	4.18	0.77	4.14	0.80	4.19	0.73	0.95

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาระหว่าง ตำแหน่ง	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8	ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของ หัวหน้างานหอผู้ป่วย ติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.75	4.17	0.76	4.17	0.75	0.02
9	จรรยาบรรณในระหว่าง ประจำการสำหรับ หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็น ระยะ ๆ	4.13	0.82	4.12	0.86	4.13	0.78	0.07

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยของพยาบาลผู้บริหารไม่แตกต่างจากของ
พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาระหว่าง
ตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังในระดับมากขึ้นไป
ทุกข้อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหาร กับ พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับ ตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย คำนการพัฒนา เรื่องการพัฒนาภายหลัง หัวหน้างานหอผู้ป่วยปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง จำนวนเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การพัฒนาภายหลัง ปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	สำรวจความต้องการ ของหัวหน้างานหอผู้ป่วย เกี่ยวกับการเข้าร่วม การอบรมเพื่อเพิ่มเติม ความรู้ความชำนาญใน ด้านต่าง ๆ	4.30	0.76	4.27	0.82	4.32	0.71	0.88
2	แจ้งผลการประเมินให้ หัวหน้างานหอผู้ป่วย ทราบทุกครั้งที่มีการ ประเมิน	4.26	0.83	4.13	0.94	4.35	0.71	3.42**
3	มีแบบฟอร์มการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของหัวหน้างาน หอผู้ป่วย	4.24	0.73	4.25	0.77	4.23	0.69	0.31
4	ให้โอกาสหัวหน้างาน หอผู้ป่วยได้ประเมิน ตนเอง	4.21	0.80	4.12	0.87	4.27	0.73	2.42 *

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาภายหลัง ปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง	รวม		พยาบาลผู้บริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5	กำหนดลักษณะงานที่จะทำ การประเมินการปฏิบัติ งานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	4.20	0.69	4.27	0.66	4.13	0.71	2.72**
6	ให้หัวหน้างานหอผู้ป่วย ได้ชี้แจงเหตุผลจากผล การประเมิน	4.19	0.80	4.12	0.87	4.23	0.75	1.72
7	สำรวจความคิดเห็นของ บุคลากรพยาบาลใน หอผู้ป่วยเกี่ยวกับทักษะ หรือความรู้ที่หัวหน้างาน หอผู้ป่วยควรได้รับ เพิ่มเติม	4.14	0.88	4.02	0.94	4.23	0.81	3.14**
8	ประเมินผลการปฏิบัติ งานของหัวหน้างาน หอผู้ป่วย ปีละ 1 ครั้ง	4.11	0.87	4.01	0.93	4.18	0.81	2.47*

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาภายหลัง ปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง	รวม		พยาบาลบริหาร (n = 318)		พยาบาลประจำการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9	ผู้อำนวยการเฉพาะทางของ หอผู้ป่วยที่หัวหน้างาน หอผู้ป่วยปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ประเมินการ ปฏิบัติงานของหัวหน้า งานหอผู้ป่วย	4.10	0.86	4.06	0.88	4.13	0.85	0.93
10	หัวหน้างานหอผู้ป่วย ทุกหอประเมินการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.74	1.09	3.55	1.19	3.90	0.98	4.23 *

* P < .05

** P .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
 พยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานทอผู้ช่วย ของพยายามผู้บริหาร . แยกต่างจาก
 ของพยายามประจำการ ในด้านการพัฒนาภายหลังหัวหน้างานทอผู้ช่วยปฏิบัติงานแล้ว
 ระยะเวลา โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ
 คือ ข้อที่ 2, 5 และ 7 และที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ คือ ข้อ 4, 8 และ 10
 และในจำนวนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้ พบว่า ทุกข้อ
 พยายามประจำการให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าพยายามผู้บริหาร
 ยกเว้น ข้อ 5 ที่พยายามประจำการให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังน้อยกว่า
 พยายามผู้บริหาร

พยายามผู้บริหารและพยายามประจำการ มีความคาดหวังในระดับมากขึ้นไป
 ทุกข้อ



ศูนย์วิทยพัชกร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน
หรือผู้ช่วย จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง 1-5 ปี, 6-10 ปี
และ 11 ปีขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.36	.18	2.11
ภายในกลุ่ม	14	1.2	0.08	
รวม	16	1.57		

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตั้งแต่ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับ
ตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้ตรวจการหรือผู้อำนวยการ
เฉพาะทางเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง
หัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง
1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.46	.23	1.19
ภายในกลุ่ม	71	13.78	.19	
รวม	73	14.25		

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตรวจการพยาบาลหรือผู้อำนวยการ
เฉพาะทาง ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลหรือผู้อำนวยการเฉพาะทาง
ตั้งแต่ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความ
คาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังของหัวหน้างานหอผู้ป่วย
เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน
หอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง 1-5 ปี, 6-10 ปี
และ 11 ปีขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.01	.01	.03
ภายในกลุ่ม	224	48.09	.21	
รวม	226	48.11		

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาล
สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลประจำการ
เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน
หรือผู้ช่วยจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง 1-5 ปี,
6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	.78	4.72*
ภายในกลุ่ม	398	66.14	.16	
รวม	400	67.71		

* $P < .05$

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์
ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ตั้งแต่ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับ
ตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิจารณาการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคาดหวังเกี่ยวกับการ
เตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยของพยาบาลประจำการ
โดยวิธีการทดสอบของ ทูที ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความคาดหวังของพยาบาล
ประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง
หัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดย
วิธีการทดสอบของคูท

ประสบการณ์ในตำแหน่ง	1-5 ปี $\bar{X}_1 = 4.32$	6-10 ปี $\bar{X}_2 = 4.29$	11 ปีขึ้นไป $\bar{X}_3 = 4.13$
\bar{X}_1	-	0.16	0.19*
\bar{X}_2		-	0.16*
\bar{X}_3			-

* $p < .01$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ ซึ่งมีประสบการณ์
1-5 ปี และ 6-10 ปี แตกต่างกับพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปี
ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์
1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์
11 ปีขึ้นไป