

บทที่ 4

เอกสารวิเคราะห์ขออนุญาต

บัญชีใบนำเสนอบอกการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำนวณราย
กิจกรรม ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนทั้งหมดประจำครึ่งของพยานาลวิชาชีพ จำนวน
เช็คโรงหนานาอุทุมพรและจำนวนส่วนต่างๆ
เสนอไว้ในตารางที่ 3

ตอนที่ 2 คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของผู้มีอำนาจประจำ กิจกรรม เป็นการอธิบายโดยเสนอไว้
ในตารางที่ 4-5

ตอนที่ 3 การเบริบมเพิ่มความคาดหวังระหว่างพยานาลยันต์หรือและ
พยานาลประจำ กิจกรรม เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยานาล
สำหรับทำแผนที่หน้างานของบุคคล เสนอไว้ในตารางที่ 6-16

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓ จำนวนทั้วอย่างประชารักษานาอิชาร์ท จำแนกตามเขตโรงพยาบาล
ตามการแบ่งของกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาล	จำนวน (คน)		รวม (คน)
	พยาบาลอยู่บริหาร	พยาบาลอาอปะจักการ	
เขต ๑			
บางทอง	12	11	23
อพมรี	12	13	25
เขต ๒			
พระบูรพาเกจ้า ชั้นหมู่รี	19	20	39
ระยอง	16	21	37
เขต ๓			
มหาราชน กอราก	22	21	43
ชัยภูมิ	18	18	36
เขต ๔			
หนองคาย	9	14	23
นครพนม	11	12	23
บุรีหารา	8	10	18
ขอนแก่น	16	10	26
เขต ๕			
เชียงรายประชานุเคราะห์	9	22	31
ลำปาง	13	20	33
แม่	12	15	27

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

โรงพยาบาล	จำนวน (คน)		รวม (คน)
	พยาบาลชุมชนริหาร	พยาบาลประจำการ	
เขต 6			
สมเด็จพระเจ้ากานิน	11	15	26
พระสังฆราช	7	14	21
ทุหะจินราษฎร์	23	21	44
เขต 7			
สมุทรสาคร	9	15	24
ราชบุรี	15	28	43
นนทบุรี	8	16	24
เขต 8			
สุราษฎร์ธานี	18	18	36
มหาสารคาม นครศรีธรรมราช	14	16	30
เขต 9			
นักทา	8	17	25
ยะลา	13	16	29
หาดใหญ่	15	18	33
รวม	318	401	719

ก่อนที่ 2 คุณอ่านหนังสือของทัวร์บांงประชากร

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของตัวบ่งประชารากรพยายามอุดหนาร จำแนกตาม
ประสมการทั้งหมดที่งานในทำเนิน

ក្រុមតំបន់	ចាប់ពី	ទីបាន	រយៈពេល
<u>ក្រុមពេជ្យ</u>			
គ្រួសារអាជីវកម្មរាជ	17		5.3
ក្រុមគ្រួសារអាជីវកម្មនៅក្រោមគេហទំនាក់ទំនង	74		23.3
គ្រួសារអាជីវកម្មរាជ	227		71.4
<u>រាម</u>	318		100

หน้าที่การหมายเหตุ

ประชุมการพัฒนาคุณภาพ (ปี)

1 - 5	7	41.2
6 - 10	5	29.4
11 ปั้นไป	5	29.4

17

บทกวจกรหรือบชานาญเฉพาะทาง

ประชุมการณ์ในค่ายแห่ง (ปี) จอมทวยยาลัย

1 - 5	37	50.0
6 - 10	24	32.4
11 ปีขึ้นไป	13	17.6
รวม	74	100

ตารางที่ 4 (ก)

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

จากตารางที่ 4 แสดงว่า หัวหน้างานหรือผู้ป่วยเป็นศักดิ์ของบ่างปะชากร
พยานาลยูนิเวอร์ไซต์จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา คือ บุตรสาวของ
หรือบุตรสาวของทาง คิดเป็นร้อยละ 23.3 และน้อยที่สุด คือ หัวหน้าฝ่ายการ
พยานาล คิดเป็นร้อยละ 5.3 ประสบการณ์ในทำเนินหัวหน้าฝ่ายการพยานาล
1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.2 ประสบการณ์ในทำเนินบุตรสาวของ
หรือบุตรสาวของทาง 1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 50.0 และประสบการณ์ใน
ทำเนินหัวหน้างานหรือผู้ป่วย 1-5 ปี มีมากที่สุด คือ ร้อยละ 39.2

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของทัวอย่างประชากรไทยรายชาติประจำ จ.แวง
ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

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 ประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลประจำ 1-5 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.1 ประสบการณ์อยู่ที่สุด คือ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.5

ศูนย์วิทยบริพาร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก่อนที่ ๓ ความคาดหวังของพยานาชวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมมุ่งคลากร
พยานาชสำหรับคำแผนงหัวหน้างานขออยู่ปัจจุบัน และการเปรียบเทียบ
ความคาดหวังของพยานาชอยู่ในระหว่างและพยานาฉบับจ้าการเกี่ยวกับ
การเตรียมมุ่งคลากรพยานาชสำหรับคำแผนงหัวหน้างานขออยู่ปัจจุบัน

เกณฑ์การตัดสินคะแนนเฉลี่ย กำหนดดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 อยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 อยู่ในระดับมากหวังปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 อยู่ในระดับมากหวังน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 อยู่ในระดับไม่มากหวัง

ในการตัดสินรายชื่อของความคาดหวังของทัวอย่างประชากรทั้ง ๒ กลุ่ม^๑
เพื่อนำไปใช้ในการเสนอแนะสำหรับการสร้างและการพัฒนาบุคลากรพยานาชเพื่อไป
ทรงคำแผนงหัวหน้างานขออยู่ปัจจุบันนี้ บุรีรัชจะใช้เกณฑ์ตัดสินว่าคือรายชื่อที่ทัวอย่าง
ประชากรทั้ง ๒ กลุ่ม มีความคาดหวังในระดับมาก (3.50) ขึ้นไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการเฉลี่ยความคาดหวังเกี่ยวกับการเพิ่ยมบุคลากร
พยาบาลสำหรับคำแนะนำหัวหน้างานของบุปผาของพยาบาลวิชาชีพ

ความคาดหวัง	พยาบาลบุคคล		พยาบาลประจำการ		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
<u>การสร้าง</u>					
1. คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะปฏิบัติงานในคำแนะนำหัวหน้างาน ของบุปผา	4.36	0.37	4.38	0.38	0.70
2. การประเมินคุณสมบัติที่จะไปปฏิบัติงานในคำแนะนำหัวหน้างานของบุปผา	3.84	0.69	4.10	0.57	5.28**
<u>การดูแล</u>					
3. ก่อนการลงท่าแนะนำหัวหน้างาน ของบุปผา	4.23	0.70	4.34	0.61	2.13*
4. ระหว่างการลงท่าแนะนำหัวหน้างานของบุปผา	4.24	0.64	4.26	0.57	0.30
5. โภกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานของบุปผา	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 แสงกว่า พยาบาลอยู่บริหารและพยาบาลรองประจําการ มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน ของผู้ป่วย ในแทบทั้งกําลังกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านคุณสมบัติที่จำเป็น สำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานของผู้ป่วย และด้านการพัฒนาความสามารถทั่วไป ตำแหน่งหัวหน้างานของผู้ป่วย

พยาบาลอยู่บริหาร และพยาบาลรองประจําการ มีความคาดหวังแทบทั้งกําลังกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการประเมินคุณสมบัติที่จะนำไปปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้างานของผู้ป่วย และที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาภารกิจทั่วไป ตำแหน่งหัวหน้างานของผู้ป่วย และด้านการพัฒนาภารกิจหลังหัวหน้างานของผู้ป่วยปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง โดยพยาบาลรองประจําการมีความคาดหวังรวมทั้ง 5 เรื่อง มากกว่าพยาบาลอยู่บริหาร

โปรดศึกษาการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาล อยู่บริหารกับพยาบาลรองประจําการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานของผู้ป่วยเป็นรายข้อ ในการที่ 7, 8, 9, 10, 11



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลอยู่ริหารกับพยาบาล跳出
ประจำการ เกี่ยวกับการเที่ยวนอกอาคารที่พยาบาลสำหรับค่าคะแนนหัวหน้า
งานหอผู้ป่วย หัวหน้าพยาบาล เรื่องคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติ
งานในค่าคะแนนหัวหน้างานหอผู้ป่วย จําแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	พยาบาลอยู่ริหาร		พยาบาลประจำการ		<i>t</i>		
		รวม	(n = 318)	รวม	(n = 401)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล 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	มีเหตุผลและเอกสาร ความคิดเห็นของผู้ชี้แจง	4.53	0.56	4.53	0.56	4.60	0.54	1.94
4	ทำการนิเทศการปฏิบัติ การพยาบาลให้ดี	4.52	0.58	4.51	0.55	4.52	0.60	0.20
5	มีศักดิ์ศรีที่ดูแลวิชาชีพ พยาบาล	4.51	0.6	4.53	0.58	4.50	0.61	0.79
6	มีความสัมภันธ์อันดีกับ บุคคลอื่น	4.50	0.57	4.47	0.54	4.54	0.58	1.61
7	สามารถทำหน้าที่เป็น หัวหน้าทีมการพยาบาล และหัวหน้ากิจกรรมที่ให้ รับน้อมนำเป็นอย่างดี	4.50	0.56	4.46	0.56	4.55	0.60	1.95

ตารางที่ 7 (ก)

ข้อคิดเห็น	คุณสมบัติที่จำเป็น	พนักงานสูบบุหรี่หาร พนักงานประจำการ							
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		t	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8	พื้นที่ทำงานของโถง แสวงหาความรู้ใหม่ อย่างเสมอเมื่อ	4.49	0.57	4.44	0.58	4.53	0.56	1.95	
9	สามารถประสานงาน ห้องในและนอก หน่วยงานได้เมื่อ อย่างที่	4.48	0.57	4.43	0.54	4.51	0.60	1.85	
10	มีความโอมช้อมอาเร่ และเห็นอกเห็นใจบุคคล	4.48	0.60	4.37	0.59	4.56	0.60	4.16**	
11	สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลในสถาบันนี้ ประดิษฐ์ภาพ	4.47	0.57	4.43	0.58	4.50	0.58	1.57	
12	มีความสุข ละเบิก รอมคอมในการปฏิบัติ งาน	4.46	0.58	4.45	0.54	4.46	0.61	0.08	
13	สามารถควบคุมอารมณ์ ของตนของโถง	4.42	0.62	4.38	0.60	4.43	0.63	1.13	
14	มีความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.63	4.38	0.60	4.43	0.64	1.06	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	พยาบาลชุมชนวิหาร พยาบาลประจำการ							
		รวม		(n = 318)		(n = 401)		t	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
15	มีระเบียบวินัยในพนงาน	4.40	0.59	4.42	0.56	4.38	0.61	0.87	
16	สามารถขอเหตุผลในการแสดงความคิดเห็น								
	ໄก	4.38	0.60	4.33	0.57	4.40	0.61	1.69	
17	สูงภาพที่หึ้งร่างกายและจิตใจ	4.34	0.65	4.35	0.65	4.32	0.65	0.59	
18	สามารถดึงสารกัมมุขกล								
	ที่เก็บไว้ของໄกเป็นอย่างที่	4.32	0.59	4.33	0.56	4.32	0.60	0.19	
19	อุทิศตนและเสียสละเวลาทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน								
	และวิชาชีพ	4.30	0.66	4.32	0.64	4.26	0.68	1.03	
20	ความประพฤติเหมาะสม								
	หังชีวิตรส่วนตัวและภาระงาน	4.26	0.66	4.32	0.63	4.21	0.68	2.15*	
21	ดำเนินการศึกษาปริญญาที่ทางการพยาบาลเป็นอย่างที่	4.23	0.80	4.10	0.81	4.33	0.76	3.18*	

ตารางที่ 7 (ก)

ลำดับ ที่	คุณสมบัติที่จำเป็น	รวม	พยานาจญ์บริหาร พยานาจประจำการ		(n = 318)	(n = 401)	t	
			\bar{X}	S.D.				
			\bar{X}	S.D.				
22	รับราชการมาแล้ว ไม่ถ้ากว่า 5 ปี	4.10	0.94	4.25	0.85	3.97	0.98	3.99**
23	ปฏิบัติงานในหน่วยปัจจุบัน นั้น ๆ มาแล้วไม่ถ้า กว่า 3 ปี	4.03	1.00	4.09	1.02	3.97	0.98	1.65
24	เป็นอยู่ที่อาชญากรรมใน หน่วยปัจจุบันนั้น	3.63	1.08	3.77	1.02	3.51	1.10	3.34**

• P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 7 พบว่า มีความคาดหวังเกี่ยวกับภาระงานของพยานาจสำนักงานที่มีค่าเฉลี่ยหัวหน้างานหน่วยปัจจุบัน ของพยานาจญ์บริหาร แตกต่างจากของพยานาจประจำการ ในค่านคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับญูที่จะปฏิบัติงานในทำหน่งหัวหน้างานหน่วยปัจจุบัน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ ก็อ ข้อที่ 10, 22 และ 24 และที่ระดับ .05 ข้อ 2 ข้อ ก็อ ข้อ 20 และ 21 และในจำนวนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้พบว่า ข้อ 10, 21 พยานาจประจำการให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าพยานาจญ์บริหาร ส่วน ข้อ 20, 22, 24 พยานาจญ์บริหารให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังมากกว่าพยานาจประจำการ

พยานาจญ์บริหารและพยานาจประจำการมีความคาดหวังในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบกำลังแผลนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลอยู่บริหารกับพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมนักล่ากรหบวนผลสำหรับค่าแผลนหัวหน้างานหอยปูป่วย ท่านการสรรหา เรื่องการประเมินคุณสมบัติที่จะไปปฏิบัติงานในทำแผลนหัวหน้างานหอยปูป่วย จําแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ ที่	การประเมินคุณสมบัติ	พยาบาลอยู่บริหาร		พยาบาลประจำการ		t		
		รวม		(n = 318)	(n = 401)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	ซักทึ้งประมวลการ ประเมินคุณสมบัติที่จะ ดำรงค่าแผลนหัวหน้า หัวหน้างานหอยปูป่วย	4.24	0.79	4.16	0.87	4.30	0.71	2.46*
2	คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายการพยาบาล ร่วมกันนัดคุณสมบัติ ทักษะทาง ๆ ของผู้ที่จะ ได้รับการสรรหา	4.23	0.73	4.30	0.77	4.17	0.68	2.25*
3	หัวหน้างานหอยปูป่วยของ บุคคลที่ได้รับการประเมิน ที่ร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น	4.20	0.74	4.13	0.81	4.25	0.68	2.15*
4	พยาบาลประจำการใน หอยปูป่วยที่ได้รับการ ประเมินปฏิบัติงานอยู่ มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็น	3.97	0.96	3.70	1.04	4.19	0.83	6.78**

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การประเมินคุณสมบัติ	พยานรายบุคคล		พยานศาลฎีหาร		พยานศาลประชาราษฎร์		t	
		รวม		(n = 318)		(n = 401)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5	ก้าวหน้าของพยานมาอ ประจ้าการมีส่วนร่วม ในการกำหนดคุณ คุณสมบัติค้านทาง ๆ ของบุคคลจะได้รับการ สรรพา	3.92	0.97	3.60	1.05	4.17	0.81	8.04 **	
6	ประกาศผลคุณสมบัติค้าน ทาง ๆ ของบุคคลจะได้รับ การสรรพาให้ ทราบโดยทั่วถึง	3.89	1.03	3.73	1.08	4.03	0.97	3.79 *	
7	ประเมินพยานมาอ ประจ้าการเพื่อรับ ก้าวหน้าของบุคคล ของบุคคลจะได้รับการ ทราบข้อมูลใน ข้างน้อย 1 ปี	3.83	0.96	3.71	1.02	3.93	0.90	2.96 **	
8	ประเมินคุณสมบัติค้านทาง ก้าวหน้าของบุคคล ของบุคคลทุก 4 ปี (เป็นavarage)	3.62	1.18	3.44	1.23	3.76	1.12	3.63 **	

* P < .05

** P < .01

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร พยาบาลสานรังค์ตำแหน่งหัวหน้างานหอยปูป้วง ของพยาบาลอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาอีก 3 รายการ คือ หัวหน้างานหอยปูป่าวบ หัวหน้างานหอยปูป่าวบ โภคภัณฑ์ห้องน้ำ และหัวหน้างานหอยปูป่าวบ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4 ข้อ ก็อ ข้อ 4, 5, 7 และ 8 และที่ระดับ .05 มี 4 ข้อ ก็อ 1, 2, 3 และ 6 และในจำนวนข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้พบว่า หุ่นข้อ พยาบาลประจำการในกะแผนเนื่องความคาดหวังมากกว่าพยาบาลอยู่ในระดับ มากกว่า ข้อ 2 ที่พยาบาลประจำการให้กะแผนเนื่องความคาดหวังอย่างกว่า พยาบาลอยู่ในระดับ

พยาบาลอยู่ในระดับ และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังในระดับมาก มากสืบไปทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 8 ที่พยาบาลอยู่ในระดับมีความคาดหวังในระดับ ปานกลาง



ศูนย์วิทยบริพัทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลรับบริการกับพยาบาลอปะจ่าการ เกี่ยวกับการ tether มนุษย์ครากรพยาบาลสำหรับทำแท้งหัวหน้างานหอยปูวัย ถ้านการทั้งสอง เรื่องการทั้งสองก่อนกำรงค์ทำแท้งหัวหน้างานหอยปูวัย จําแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การทั้งสองก่อนกำรงค์ ทำแท้ง	รวม		พยาบาลรับบริการ (n = 318)		พยาบาลอปะจ่าการ (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	เข้ารับการอบรม/ศึกษา การพยาบาลเฉพาะทาง ที่จําเป็นสำหรับหอยปูวัย	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 แนวทางที่ดีและควร ปฏิบัติของหัวหน้างาน หอยปูวัย	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 หอยปูวัยอย่างน้อย							
6	เคื่อน	4.23	0.85	4.19	0.90	4.26	0.81	1.07

ตารางที่ 9 (ทอ)

ลำดับ ที่	การพัฒนา ก่อน ทำร่าง ทำแบบ	รวม	พยานาลย์วิหาร		พยานาลประจําการ		t	
			($n = 318$)	($n = 401$)	(\bar{X})	($S.D.$)		
6	มีปฏิภูติงานใน ทำแบบหัวหน้างาน ของปั่นบ่ำงน้อย							
6	เกือบ	4.18	0.88	4.18	0.93	4.18	0.84	0.12
7	ซึ่งก็จะกรรมการ รับผิดชอบในการพัฒนา พยานาลประจําการที่ ให้รับการเลือกให้เป็น หัวหน้างานของปั่นบ่ำ	4.10	0.88	4.06	0.90	4.13	0.86	1.09

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

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยานาล
สำหรับทำแบบหัวหน้างานของปั่นบ่ำ ของพยานาลย์วิหาร แตกต่างจากของพยานาล
ประจําการ ในด้านการพัฒนา ก่อน ทำร่าง ทำแบบหัวหน้างานของปั่นบ่ำ โดยมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ช่อ คือ ช่อที่ 2 และ 4
และที่ระดับ .05 มี 1 ช่อ คือ ช่อ 1 และในจำนวนช่อที่มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิตินี้ พบว่าทุกช่อ พยานาลประจําการให้การทำแบบ เนื่องจากความคาดหวัง
มากกว่าพยานาลย์วิหาร

พยานาลย์วิหารและพยานาลประจําการ มีความคาดหวังในระดับ
มากซึ่งไปทุกช่อ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลริหารกับพยาบาลประจำจ้าวการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับทำแผนหัวหน้างานหอยป่วย ท้านารีศัลนา เรื่องการพัฒนาระหว่างกำรงทำแผนหัวหน้างานหอยป่วย จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การพัฒนาระหว่าง กำรงทำแผน	รวม	พยาบาลริหาร		พยาบาลประจำจ้าวการ		t	
			X	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ซึ่งประชุมหัวหน้างาน หอยป่วยในโรงพยาบาล เกี่ยวกับมัญหาในการ บริหารหอยป่วยอย่าง สม่ำเสมอและท่อเนื่อง	4.37	0.70	4.37	0.69	4.36	0.71	0.13
2	รับฟังมัญหาและให้ขอ เสนอแนะในการปฏิบัติ หน้าที่แก่หัวหน้างาน หอยป่วยเพื่อให้เกิด [*] ความมั่นใจ	4.36	0.68	4.34	0.68	4.37	0.67	0.50
3	ซึ่งสัมมนาเพื่อเตรียมพื้น ความรู้และทักษะที่ จะเป็นแก่หัวหน้างาน หอยป่วย	4.32	0.74	4.29	0.78	4.34	0.71	0.97

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาระหว่าง ค่าวงค์แม่นยำ	รวม		พยาบาลสูบบุหรี่หาร (n = 318)		พยาบาลไม่สูบบุหรี่หาร (n = 401)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4	สนับสนุนให้หัวหน้างาน อนับถือว่าเป็นการศึกษา อยู่ในเรื่องที่ กองการและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน	4.30	0.78	4.30	0.82	4.30	0.74	0.03
5	สนับสนุนให้หัวหน้างาน อนับถือว่าศึกษาดูกิจกรรม และการดำเนินการปฎิบัติ งานของโรงพยาบาลอื่น	4.25	0.85	4.25	0.90	4.24	0.80	0.20
6	ให้หัวหน้างานอนับถือ เสนอโครงการพัฒนา หน่วยงานของตน ปีละครั้ง	4.24	0.74	4.23	0.78	4.24	0.71	0.05
7.	ให้ออกาสมหัวหน้างาน อนับถือว่าเป็นการดำเนินการ และการฝึกอบรมทางวิชาลัย	4.18	0.77	4.14	0.80	4.19	0.73	0.95

ตารางที่ 10 (ก)

ลำดับ ที่	การพัฒนาระหว่าง ค่ารังท่ำแทนง	จำนวน	พยาบาลอยู่บ้านพิหาร พยาบาลประจำการ		(n = 318)	(n = 401)	t
			\bar{X}	S.D.			
8	นิเทศการปฏิบัติงานของ หัวหน้างานหอยปูป่า						
	ทิศทอกกันอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.75	4.17	0.76	4.17	0.75
							0.02
9	รักการอนรุณในระหว่าง ประจำการสำหรับ หัวหน้างานหอยปูป่าเป็น						
	ระยะ ๆ	4.13	0.82	4.12	0.86	4.13	0.78
							0.07

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลการ
พยาบาลสำหรับค่ารังท่ำแทนงหัวหน้างานหอยปูป่าของพยาบาลอยู่บ้านพิหารไม่แตกต่างจากของ
พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพัฒนาระหว่าง
ค่ารังท่ำแทนงหัวหน้างานหอยปูป่า

การเมืองไทยทรัพยากร
พยาบาลอยู่บ้านพิหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังในระดับมากขึ้นใน
หุกช้อ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคาดหวังระหว่างพยาบาลชั้นริหารกับพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการ เชื่อมบุคลากรพยาบาลชั้นริหาร กับแผนงหัวหน้างานของผู้ป่วย ค้านการพัฒนา เรื่องการพัฒนาภายในหลังหัวหน้างานของผู้ป่วยในพื้นที่งานและระบบหนึ่ง จำแนกเมืองรายชื่อ

ลำดับ ที่	การพัฒนาภายในหลัง ปฏิบัติงานและระบบหนึ่ง	รวม	พยาบาลชั้นริหาร		พยาบาลประจำการ		t	
			(n = 318)	(n = 401)	(n = 318)	(n = 401)		
1	สร้างความต้องการ ของหัวหน้างานของผู้ป่วย เกี่ยวกับการเข้าร่วม การอบรมเพื่อเพิ่มเติม ความรู้ความชำนาญใน งานทาง ๆ	4.30	0.76	4.27	0.82	4.32	0.71	0.88
2	แจ้งผลการประเมินให้ หัวหน้างานของผู้ป่วย ทราบทุกครั้งที่มีการ ประเมิน	4.26	0.83	4.13	0.94	4.35	0.71	3.42**
3	มีแบบฟอร์มการ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของหัวหน้างาน ของผู้ป่วย	4.24	0.73	4.25	0.77	4.23	0.69	0.31
4	ให้โอกาสหัวหน้างาน ของผู้ป่วยได้ประเมิน	4.21	0.80	4.12	0.87	4.27	0.73	2.42 *

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	การพัฒนาภายในหลัง ปฏิบัติงานและร่วมหนึ่ง	รวม		พยานาจชุมชนวิหาร พยานมาลประจាត			
		(n = 318)	(n = 401)	t			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5	ก้าวหนักสักณะงานที่จะทำ การประเมินการปฏิบัติ						
	งานของหัวหน้าหอพักมีปัจจัย ที่ส่งเสริมการทำงานของผู้ป่วย	4.20	0.69	4.27	0.66	4.13	0.71
	การประเมิน	4.19	0.80	4.12	0.87	4.23	0.75
6	ให้หัวหน้างานหอพักป่วย ให้เชื่อมโยงเหตุผลจากผล						
	การประเมิน	4.19	0.80	4.12	0.87	4.23	0.75
7	สำรวจความคิดเห็นของ บุคลากรพยาบาลใน หอพักป่วยเกี่ยวกับห้องน้ำ						
	บริการความรู้ที่หัวหน้างาน	4.14	0.88	4.02	0.94	4.23	0.81
	ห้องน้ำป่วยควรไว้ให้รับ เพิ่มเติม	4.14	0.88	4.02	0.94	4.23	0.81
8	ประเมินผลการปฏิบัติ งานของหัวหน้างาน						
	ห้องน้ำป่วย ปีละ 1 ครั้ง	4.11	0.87	4.01	0.93	4.18	0.81

วิทยากรพยาบาล
นักศึกษาแพทย์

ตารางที่ 11 (ก)

ลำดับ ที่	การพัฒนาภายนอก	รวม	พยานาลัยบริหาร		พยานาลัยประจำการ		t
			(n = 318)	(n = 401)	\bar{X}	S.D.	
9	บูรณาญาณเฑาะทางของ หอพักที่หัวหน้างาน หอพักปฎิบัติงานอยู่ เป็นอย่างประเมินการ ปฏิบัติงานของหัวหน้า งานหอพักปฎิบัติงาน	4.10	0.86	4.06	0.88	4.13	0.85 0.93
10	หัวหน้างานหอพักปฎิบัติงาน ทุกหอประเมินการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.74	1.09	3.55	1.19	3.90	0.98 4.23 *

• P < .05 ** P .01

ศูนย์วิทยบริพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร
พยาบาลสำหรับนักแผนนั้นหัวหน้างานหอยปูป่าว ของพยาบาลอยู่บริหาร แทบทั้งหมด
ของพยาบาลประจําการ ในกํานการพัฒนาภายในลังหัวหน้างานหอยปูป่าวมีภารกิจงานแต้ว
ระบะหนึ่ง โดยมีความแทบทั้งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ช้อ<sup>คือ ช้อที่ 2, 5 และ 7 และที่ระดับ .05 จำนวน 3 ช้อ คือ ช้อ 4, 8 และ 10
และในจำนวนช้อที่มีความแทบทั้งกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้ พบว่า หุกช้อ
พยาบาลประจําการให้ก้าวแผนเนื่องความคาดหวังมากกว่าพยาบาลอยู่บริหาร
ยกเว้น ช้อ 5 ที่พยาบาลประจําการให้ก้าวแผนเนื่องความคาดหวังน้อยกว่า
พยาบาลอยู่บริหาร</sup>

พยาบาลอยู่บริหารและพยาบาลประจําการ มีความคาดหวังในระดับมากเช่นนี้ไป
หุกช้อ

ศูนย์วิทยบริพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการเฉลี่ยความกากหังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
เกี่ยวกับการเที่ยวนมบุคลากรพยาบาลส่าหรับท่านั่งหัวหน้างาน
ทดสอบป่วย จำแนกตามประสมการณ์ในท่านั่ง 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 หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีประสมการณ์
ในท่านั่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ทั้งหมด 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป ทั้ง ๓ กลุ่ม มีความกากหังเกี่ยวกับการเที่ยวนมบุคลากรพยาบาลส่าหรับ
ท่านั่งหัวหน้างานทดสอบป่วย ในแทบทั้งทั้งกันอย่างนีนี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยบริพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การที่ 13 เปรียบเทียบทำเนื่องความหลากหลายของบุตรจาการหรือบุตรนำร่อง
เฉพาะทางเกี่ยวกับการเตรียมนักการแพทย์มาสอนรับทำแผนง
หัวหน้างานหอปฏิปิวิช จำแนกตามประสมการพัฒนาในทำแผนง
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 บุตรจาการแพทย์มาสอนร้องบุตรนำร่อง
เฉพาะทาง ที่มีประสมการพัฒนาในทำแผนงบุตรจาการแพทย์มาสอนร้องบุตรนำร่องเฉพาะทาง
ทั้งหมด 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความ
หลากหลายเกี่ยวกับการเตรียมนักการแพทย์มาสอนรับทำแผนงหัวหน้างานหอปฏิปิวิช
ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยบริพัทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 เบริยนเทียนก้าเฉื่อยความคาดหวังของหัวหน้างานของอยู่ป่วย
เกี่ยวกับการ เทรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับทำแผนหัวหน้างาน
ของอยู่ป่วย จำแนกตามประสมการณ์ในทำแผน 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 หัวหน้างานของอยู่ป่วยมีประสมการณ์
ในทำแผนหัวหน้างานของอยู่ป่วย ทั้งแท้ 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคาดหวังเกี่ยวกับการ เトレียมบุคลากรพยาบาล
สำหรับทำแผนหัวหน้างานของอยู่ป่วย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยบริพัทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เนรีyan เทียบกับเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลประจําการ
เกี่ยวกับการ เทรีyan มุคคลากรพยาบาลสํานะรับทำแผนทั้วหน้างาน
ขอซึ่งมีวัย จําแนกตามประสมการณ์ในทําแหน่ง 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 พยาบาลประจําการที่มีประสมการณ์
ในทําแหน่งพยาบาลประจําการ ทั้งหมด 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปี
ขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคาดหวังเกี่ยวกับการ เทรีyan มุคคลากรพยาบาลสํานะรับ^{ขอซึ่ง}
ทำแผนทั้วหน้างานขอซึ่งมีวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิจารณาการทดสอบความแตกต่างกันของเฉลี่ยความคาดหวังเกี่ยวกับการ
เทรีyan มุคคลากรพยาบาลสํานะรับทำแผนทั้วหน้างานขอซึ่งช่องพยาบาลประจําการ
โดยวิธีการทดสอบของ ทูกี ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ทดสอบความแตกต่างกันของรายรุ่กุความคาดหวังของพยานาจ
ประจำการ เกี่ยวกับการ เศรษฐมนุกളการทบทวนหลักฐานส่วนท่าน
หัวหน้างานหรือผู้วิจัย จำแนกตามประสบการณ์ในทำเนินง โดย
วิธีการทดสอบของคู่

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

* $p < .01$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการ เศรษฐมนุกളการ
พยานาจส่วนท่านหัวหน้างานหรือผู้วิจัยของพยานาจประจำการ รุ่งนี้ประสบการณ์
หัวหน้างานหรือผู้วิจัยของพยานาจประจำการ รุ่งนี้ประสบการณ์
1-5 ปี และ 6-10 ปี แตกต่างกันพยานาจประจำการที่มีประสบการณ์ทั้งหมด 11 ปี
ขึ้นไป อย่างน้อยสักครึ่งทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยานาจประจำการที่มีประสบการณ์
1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังมากกว่าพยานาจประจำการที่มีประสบการณ์
11 ปีขึ้นไป