

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาล และค้นหาข้อมูลบุคลากรพยาบาลที่จำเป็นต่อการบริหาร เพื่อนำมาจัดเป็นระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร และทดลองใช้โปรแกรมของระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ในการบริหารเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอ ผลการวิเคราะห์หาข้อมูลพื้นฐาน ที่จัดเป็นข้อมูลนำเข้าระบบสารสนเทศโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันของระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรพยาบาล และข้อมูลบุคลากรพยาบาลที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหาร

ตอนที่ 2 เสนอ ผลการจัดระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาล

ตอนที่ 3 เสนอ ผลการสอบถามความคิดเห็น ของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูล และ สารสนเทศบุคลากรพยาบาลที่ผู้บริหารได้รับ ก่อนและหลังการทดลองใช้โปรแกรมของระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอน ที่ 3 จะเสนอผลการวิเคราะห์ โดยกำหนดการใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

—	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของข้อมูลก่อนและหลังการทดลองใช้โปรแกรมของระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร
N	หมายถึง	จำนวนประชากร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาข้อมูลดิบ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารและการเคยได้รับการศึกษา

ข้อมูล	จำนวน (N=231คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	20	8.66
หญิง	211	91.34
2. อายุ		
25-35 ปี	41	17.75
36-45 ปี	102	51.95
46 ปีขึ้นไป	88	38.10
3. ตำแหน่งทางการบริหาร		
รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์	8	3.46
หัวหน้าฝ่ายบริหาร	9	3.90
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	10	4.34
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	11	4.76
รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	25	10.82
ผู้ตรวจการ	12	5.19
หัวหน้าหอผู้ป่วย	139	60.17
ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลบุคลากร	17	7.36
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	46	19.91

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (N=231 คน)	ร้อยละ
อนุปริญญาทางการพยาบาลหรือเทียบเท่า	14	6.07
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	156	67.53
สูงกว่าปริญญาตรี	15	6.49
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร		
1-5 ปี	78	33.77
6-10 ปี	48	20.78
11-15 ปี	31	13.42
สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป	74	32.03
6. การเคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม		
ในหลักสูตรการบริหาร		
เคย	105	45.45
ไม่เคย	126	54.55

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 91.34 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 8.66 และส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.95 รองลงมา คือ อายุ 46 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 37.10 ตำแหน่งการบริหารจะเห็นได้ชัดเจนว่าส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าหรือผู้ช่วยคิดเป็นร้อยละ 60.17 รองลงมา คือ ตำแหน่งรองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 10.82 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 67.53 สำหรับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารพบว่าส่วนใหญ่ที่รับตำแหน่งในระยะ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.77 รองลงมาคือ สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.03 และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการศึกษาและอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการบริหารคิดเป็นร้อยละ 54.55

ส่วนที่ 2 : สภาพปัจจุบันของระบบการเก็บข้อมูลบุคลากรพยาบาล และ ข้อมูลบุคลากรพยาบาล
ที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหาร

ตารางที่ 5 แสดงรายการข้อมูลที่สภาพปัจจุบันมีการจัดเก็บ และ ข้อมูลบุคลากรพยาบาลที่
จำเป็นต้องใช้ในการบริหาร

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
1. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว				
-ชื่อ นามสกุล	98.7	1.3	99.1	0.9
-วัน เดือน ปีเกิด	97.4	2.6	94.0	6.0
-สถานที่เกิด	86.6	13.4	70.1	29.9
-สัญชาติ เชื้อชาติ	95.7	4.3	87.0	13.0
-ศาสนา	96.1	3.9	84.4	15.2
-เพศ	96.5	3.5	94.5	5.2
-ตำหนิ/แผลเป็น	61.1	38.1	49.4	49.8
-อายุ ณ วันเริ่มทำงาน	94.8	5.2	95.2	4.0
-สถานภาพการสมรส	92.6	7.4	87.0	13.0
-จำนวนบุตร	80.1	19.9	74.5	25.5
-ที่อยู่	96.1	3.9	92.2	7.8
-ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน	52.4	47.6	59.3	40.7
-โรคประจำตัว	58.0	42.0	81.4	18.6
-งานอดิเรก	45.5	54.5	41.6	58.4
-ตำแหน่งปัจจุบัน	97.0	3.0	97.4	2.6
-เครื่องราชอิสริยาภรณ์	81.4	18.6	68.8	31.2
-ปีที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	75.8	24.2	67.5	32.5

* ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
2. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา				
-ระดับวุฒิการศึกษา เช่น ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า อนุปริญญาทางการพยาบาล หรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรชั้นสูง	80.9	19.1	84.0	16.0
-ชื่อวุฒิสูงสุด	79.0	21.0	86.6	13.4
-วุฒิทุกระดับ (อนุปริญญาขึ้นไป)	82.3	17.7	82.7	17.3
-ชื่อสถาบัน	90.0	10.0	82.3	17.7
-ปีการศึกษาที่ได้รับวุฒิ	91.0	9.0	90.9	9.1
-ระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อ	84.4	15.6	90.5	9.5
ผลการเรียน				
-GPA	58.4	41.6	64.5	35.5
-Transcript	73.2	26.8	75.3	24.7
ประเภทของการเข้าร่วมทางวิชาการ				
เช่น การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน				
-ชื่อประเภทกิจกรรมทางวิชาการ	86.6	13.4	91.0	9.0
-ชื่อเรื่องที่ได้รับการอบรม	90.9	9.1	94.0	6.0
-ชื่อสถาบัน	86.6	13.4	84.3	15.7
-ชื่อสถานที่ (ประเทศ)	82.7	17.3	81.4	18.6
-ปี พ.ศ. ที่เข้าร่วมกิจกรรม	84.4	15.6	87.4	12.6
-ระยะเวลาของกิจกรรม	85.7	14.3	88.3	11.7
-กิจกรรม/ผลงานภายหลัง การเข้าร่วมในกิจกรรม	79.0	21.0	89.0	11.0

* ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
3. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน				
-ตำแหน่ง	99.1	0.9	99.6*	0.4
-ระดับซี	99.1	0.9	97.8*	2.2
-เลขประจำตำแหน่ง	94.8	5.2	89.0*	11.0
-อัตราเงินเดือน	98.0	2.0	95.0*	5.0
-การได้ขั้นพิเศษ	93.5	6.5	93.0*	7.0
-จำนวนขั้นเร่งที่ได้	87.0	13.0	89.0*	11.0
-จำนวนปีที่ได้ครั้งสุดท้าย	93.0	7.0	93.0*	7.0
-จำนวนครั้งที่ได้ 2 ขั้น	94.4	5.6	92.0*	8.0
-การปรับเงินเดือนครั้งสุดท้าย	95.7	4.3	93.5*	6.5
4. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับตารางการปฏิบัติงาน				
-แผนกที่ปฏิบัติงาน	98.0	2.0	96.5*	3.5
-ตำแหน่ง	98.0	2.0	97.4*	2.6
-จำนวนวันมาสาย/ปี	78.4	21.6	92.0*	8.0
-จำนวนวันขาดงาน/ปี	81.4	18.6	90.0*	10.0
-จำนวนที่ขึ้นปฏิบัติงานก่อนเวลา	47.0	53.0	56.0	44.0
1 ชั่วโมง				
-จำนวนวันที่ลงหลังเวลาเลิกงาน	48.0	52.0	59.0	41.0
1 ชั่วโมง				
-จำนวนวันที่สับเปลี่ยนเวร	67.5	32.5	76.0	24.0
-งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เช่น ไปเจาะเลือด เป็นวิทยากร ฯลฯ	78.0	22.0	87.0*	13.0

* ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
-งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เช่น ไปเจาะเลือด เป็นวิทยากร เดินเทิดพระเกียรติ ฯลฯ	80.0	20.0	86.0	14.0
5. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
-วัน เดือน ปี เข้ารับราชการ	98.0	2.0	98.0	2.0
-ตำแหน่งเริ่มต้นปฏิบัติราชการ	96.0	4.0	98.0	2.0
-วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งครั้งแรก	86.0	14.0	84.0	16.0
เช่น ทุน สอบคัดเลือก โอน-ย้าย อื่น ๆ				
-วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งพิเศษ/วิชาการ	73.0	27.0	80.0	20.0
เช่น แต่งตั้ง ประเมินผลงาน กิตติมศักดิ์				
-แผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน	89.6	10.4	93.0	7.0
-ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	88.3	11.7	93.0	7.0
-งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	81.0	19.0	92.0	8.0
-ความชำนาญความสามารถพิเศษ	76.2	23.8	91.0	9.0
-จำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ	82.3	17.7	93.0	7.0
6. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการบันทึกข้อผิดพลาด				
ในการปฏิบัติงาน เช่น ฉีดยา/ให้ยาผิด คนไข้มักเตียง ฯลฯ				
-เรื่องที่เกิดขึ้น	64.1	35.9	91.0	9.0
-วัน เดือน ปี ที่เกิดเหตุการณ์	63.6	36.4	89.0	11.0

* ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
วิธีการที่บุคคลนั้นแก้ไขหรือได้รับการช่วยเหลือภายหลังการเกิดเหตุการณ์				
-การได้รับคำแนะนำ	73.6	26.4	92.0*	8.0
-การสอนในงาน	73.6	26.4	88.0*	12.0
-การส่งไปฝึกอบรม	60.6	39.4	83.0*	17.0
-การสัมมนา	60.6	39.4	81.0*	12.0
-การสับเปลี่ยนงาน	52.8	47.2	70.0	30.0
-การมอบงานพิเศษให้ทำ	59.0	41.0	77.0	23.0
-การวิเคราะห์อุบัติเหตุการณ์	63.6	36.7	87.0*	13.0
-การจัดระบบใหม่	57.6	42.4	78.0	22.0
-การจัดมาตรการ	66.0	34.0	87.0*	13.0
7. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผล				
-ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง	93.0	7.0	99.6*	0.4
-วัน เดือน ปี การประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	95.0	5.0	99.6*	0.4
-คะแนนการประเมินผลรวม	95.0	5.0	99.1*	0.9
-คะแนนการประเมินผลในแต่ละด้าน	93.0	7.0	97.0*	3.0
-วัน เดือน ปี ที่ประเมินผล	93.0	7.0	97.0*	3.0
-การบันทึกการเปลี่ยนแปลง ภายหลังการประเมินผล	91.0	9.0	96.0*	4.0

* ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
8. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการลา				
-ประเภทการลา เช่น ลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน ลาคลอด	98.0	2.0	98.7	1.3
-จำนวนวันลา	98.0	2.0	97.8	2.2
-จำนวนครั้งของการลา	98.0	2.0	98.0	2.0
-เหตุผลที่ลา	94.0	6.0	93.0	7.0
9. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการรับโทษทางวินัย (เฉพาะไม่ร้ายแรง)				
ประเภทของการได้รับโทษทางวินัย				
-ลดขั้นเงินเดือน (จำนวนขั้น)	66.0	34.0	91.0	9.0
-ตัดเงินเดือน (จำนวน % เดือน)	67.0	33.0	91.0	9.0
-ตักเตือน	75.0	25.0	93.0	7.0
-จำนวนวันที่ถูกลงโทษ	69.0	31.0	92.0	8.0
-ปี พ.ศ. ที่ได้รับโทษทางวินัย	71.0	29.0	92.0	8.0
-เหตุผลที่ถูกลงโทษ	74.0	26.0	93.0	7.0
10. ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถพิเศษ				
เช่น เล่นดนตรี กีฬา ร้องเพลง ถ่ายรูป วาดภาพ พิธีกร รำไทย จัดดอกไม้ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ	43.0	57.0	66.0	34.0

* ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการข้อมูล	สภาพปัจจุบัน		ความจำเป็นในการใช้	
	มี	ไม่มี	จำเป็น	ไม่จำเป็น
11. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกของ				
องค์กรวิชาชีพ				
-สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย	72.0	28.0	74.0	26.0
-สภาการพยาบาล	76.0	24.0	78.0	22.0
-สมาชิกเครือข่ายเพื่อพัฒนา การพยาบาล	50.6	49.4	63.0	37.0
-สมาชิกเพื่อพัฒนาชมรมผู้บริหาร ทางการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข	51.5	48.5	66.0	34.0
12. ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกของ				
องค์กรประชาชน				
เช่น สโมสรโรตารี สมาคมเจซี ฯลฯ	26.5	73.5	23.0	77.0

ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้ระบบ

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพปัจจุบันส่วนใหญ่มีการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 81.4 ขึ้นไป ควบคู่กับความจำเป็นต้องใช้ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 80.5 ขึ้นไป ยกเว้นข้อมูลตำแหน่ง/แผนเป็น จำนวนบุตร ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน งานอดิเรก ไม่มีการจัดเก็บและไม่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษามีการจัดเก็บ วุฒิการศึกษาทุกระดับ ชื่อสถาบัน ปีการศึกษาที่ได้รับวุฒิ ระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อ และข้อมูล เกี่ยวกับการเข้าร่วมทางวิชาการต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ร้อยละ 80.5 ขึ้นไป รวมทั้งมีความเห็น ว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาในการบริหาร คิดเป็นจำนวนร้อยละ 80 ขึ้นไป เช่นเดียวกันกับข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนมีการจัดเก็บ และมีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหาร ร้อยละ 87 ขึ้นไป ในขณะที่ข้อมูลเกี่ยวกับการขึ้นปฏิบัติงานมีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 86 ขึ้นไป และมีการจัดเก็บข้อมูลซึ่งอยู่ในเกณฑ์ร้อยละ 81 ขึ้นไป คือ ข้อมูล

ชื่อแผนก ตำแหน่ง จำนวนวันขาดงาน และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาปฏิบัติงานปกติ ยกเว้นข้อมูลจำนวนวันมาสาย และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายในเวลาปฏิบัติงานปกติ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหารถึงร้อยละ 90 และ 87 ตามลำดับแต่ไม่มีการจัดเก็บ สำหรับข้อมูลที่ไม่มีการจัดเก็บและไม่มีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหาร คือต่ำกว่าเกณฑ์การตัดสินร้อยละ 80 ได้แก่ ข้อมูลการขึ้นปฏิบัติงานก่อนเวลา หรือลงหลังเวลาเลิกงานปกติ และจำนวนวันที่สับเปลี่ยนเวร ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์มากกว่าร้อยละ 80 ที่มีการจัดเก็บ ได้แก่ วันเดือน ปีเริ่มรับราชการ ตำแหน่งเริ่มต้นปฏิบัติราชการ วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งครั้งแรก และรายละเอียดของแผนกและงานที่ปฏิบัติ และร้อยละ 80 ขึ้นไปมีความเห็นว่ามีจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าวในการบริหารงานเช่นเดียวกันกับชุดข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลและชุดข้อมูลเกี่ยวกับการลา ที่แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันมีการจัดเก็บ และมีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 90 ขึ้นไป ชุดข้อมูลเกี่ยวกับการบันทึกข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และชุดข้อมูลเกี่ยวกับได้รับโทษทางวินัย (เฉพาะไม่ร้ายแรง) ไม่มีการจัดเก็บ โดยจะเห็นว่าค่าร้อยละสูงสุดในการจัดเก็บข้อมูลมีเพียงร้อยละ 75 แต่มีความจำเป็นต้องใช้ในการบริหารงานคิดเป็นร้อยละ 81 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการจัดระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาล

ผลจากการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาลที่จำเป็นต่อการบริหาร (ข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำเข้าระบบ) ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการจัดระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลตามแนวคิดของกระบวนการพัฒนาและออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทำให้ได้ระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาลที่จำเป็นต่อการบริหารสอดคล้องกับความต้องการและทันต่อการใช้งานของผู้บริหารการพยาบาลและมีความครอบคลุม ครบถ้วนเพียงพอ สำหรับการใช้ประโยชน์ในการบริหารเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาลในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากระบบออกมาในรูปของรายงานที่นำเสนอทางจอภาพ และรายงานที่ออกทางเครื่องพิมพ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 21 รายงาน (ตัวอย่างรายงานในภาคผนวก ง) โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ของการใช้ประโยชน์รายงาน สรุปได้ดังนี้

1. รายงานเพื่อใช้ในการบริหารเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาลในเรื่องการวางแผนกำลังคนและการจัดบุคลากร จำนวน 10 รายงาน ได้แก่

- 1.1. รายงานรายชื่อบุคลากรที่เข้าใหม่
- 1.2. รายงานรายชื่อบุคลากรที่ลาออก

- 1.3. รายงานรายชื่อบุคลากรที่อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
 - 1.4. รายงานนับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด และ จำนวนบุคลากรที่ลาออก และ เกษียณอายุราชการ
 - 1.5. รายงานข้อมูลทางสถิติแสดงจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - 1.6. รายงานข้อมูลทางสถิติแสดงจำนวนบุคลากร เฉพาะที่ เข้าใหม่
 - 1.7. รายงานข้อมูลทางสถิติแสดงจำนวนบุคลากรที่ลาออก
 - 1.8. รายงานการโยกย้ายภายในโรงพยาบาล
 - 1.9. รายงานการโอน-ย้ายไปที่อื่น
 - 1.10. รายงานตารางเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร
 2. รายงานเพื่อใช้ในการบริหารเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาลในเรื่องการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร จำนวน 6 รายงาน ได้แก่
 - 2.1. รายงานการพิจารณาความดีความชอบและวิธีการให้รางวัล
 - 2.2. รายงานการระทำความผิดและวิธีการลงโทษ
 - 2.3. รายงานสรุปวันลาคงเหลือและรายละเอียดวันลาที่ได้ใช้ไปใน 1 ปี
 - 2.4. รายงานสรุปการลาหยุดต่าง ๆ ภายในระยะเวลา 1 ปี แยกเป็นแต่ละแผนก
 - 2.5. รายงานสรุปการลาหยุดประจำเดือน แยกเป็นแต่ละแผนก
 - 2.6. รายงานสรุปจำนวนวันลาคงเหลือ แยกเป็นแต่ละแผนก
 3. รายงานเพื่อใช้ในการบริหารเกี่ยวกับบุคลากรพยาบาลในเรื่อง การพัฒนาบุคลากร และการมอบหมายงาน จำนวน 5 รายงาน ได้แก่
 - 3.1. รายงานรายชื่อบุคลากรจำแนกตามหลักสูตรและระดับชั้น
 - 3.2. รายงานรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร
 - 3.3. รายงานสรุปรายชื่อหลักสูตรและรายชื่อผู้ได้รับการศึกษาและฝึกอบรม
 - 3.4. รายงานประวัติการศึกษาและฝึกอบรม และรวมค่าใช้จ่ายในการศึกษา และฝึกอบรมของแต่ละคน
 - 3.5. รายงานสรุปค่าใช้จ่ายในการศึกษาและฝึกอบรมทั้งหมด
- นอกจากนี้สามารถออกรายงานทางการบริหารที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ หรือค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องการนอกเหนือไปจากรายงานที่มีอยู่ในระบบได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้ควบคุมระบบหรือผู้มีความรู้ในการจัดการฐานข้อมูลสำหรับไมโครคอมพิวเตอร์ เป็นผู้ดำเนินการดึงข้อมูลสารสนเทศจากระบบ หรือทำการประมวลผลข้อมูล

เพื่อออกรายงานที่เฉพาะให้ได้ เช่น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลต้องการรายงาน แสดงรายชื่อบุคลากรทางการพยาบาลที่กระทำความคิด และได้รับโทษทางวินัยภายในระยะเวลา 1 ปี เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่มีการกระทำความคิดมากที่สุด เป็นต้น

จากการทดลองใช้โปรแกรมของระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหารพบว่า รายงานที่ได้รับจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่นี้ ระบบที่ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถใช้ประโยชน์ได้มาก ได้แก่ ระบบประวัติบุคลากรและระบบการศึกษาและฝึกอบรม และระบบที่ผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรพยาบาลมาก ได้แก่ ระบบประวัติบุคลากร ระบบการโยกย้ายบุคลากร ระบบพนักงานสัมพันธ์ และระบบการศึกษาและฝึกอบรม สำหรับระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรยังไม่มีการใช้จริงจัง ในด้านของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลบุคลากร ระบบย่อยทั้ง 5 ระบบนี้ จะเอื้อประโยชน์ในด้านความสะดวกรวดเร็ว ความง่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล การค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการและการออกรายงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการประกอบการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อมูลและและสารสนเทศ
บุคลากรพยาบาลที่ผู้บริหารได้รับ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 : จำนวน ร้อยละของประชากรผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา และการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการบริหาร

ข้อมูล	จำนวน (N=24คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	8	33.33
หญิง	16	66.67
2. อายุ		
25-35 ปี	7	29.17
36-45 ปี	10	41.66
46 ปีขึ้นไป	7	29.17
3. ตำแหน่งทางการบริหาร		
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	1	4.17
รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล	2	8.33
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย	9	37.50
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	1	4.17
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	3	12.50
ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลบุคลากร	8	33.33

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน (N=24คน)	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	1	4.17
อนุปริญญาทางการพยาบาลหรือเทียบเท่า	3	12.50
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	12	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	8	33.33
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร		
1-5 ปี	5	20.83
6-10 ปี	8	33.34
11-15 ปี	6	25.00
สูงกว่า 15 ปีขึ้นไป	8	33.33
6. การเคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม		
ในหลักสูตรการบริหาร		
เคย	13	54.17
ไม่เคย	11	45.83

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ประชากรที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลที่ผู้บริหารได้รับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 66.67 เพศชายคิดเป็นร้อยละ 33.33 และส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.66 ในขณะที่จำนวนผู้ตอบที่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 -35 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 29.17 สำหรับตำแหน่งทางการบริหาร ส่วนใหญ่ คือ หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา คือ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล/สารสนเทศบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 33.33 ครั้งหนึ่งของประชากรที่ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาสำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 33.33 และส่วนใหญ่อายุเกินกว่าครึ่งเคยได้รับการศึกษา/อบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการบริหารคิดเป็นร้อยละ 54.17

ส่วนที่ 2 : ผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อมูล และสารสนเทศบุคลากรพยาบาลที่ผู้บริหารได้รับ ก่อนและหลังการทดลองใช้โปรแกรมของระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาล เพื่อการบริหาร

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อมูล และสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร ด้านความรวดเร็ว ก่อนการใช้โปรแกรมของระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความรวดเร็ว		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนกำลังคน	3.33	0.61	ปานกลาง
2. การจัดบุคลากร	3.14	0.81	ปานกลาง
3. การมอบหมายงาน	3.50	0.98	ดี
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	3.28	0.94	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากร	3.37	0.68	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความรวดเร็วโดยรวม	3.32	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลที่ผู้บริหารได้รับ เพื่อใช้ในการบริหารบุคลากรในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยด้านความรวดเร็วอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยด้านความรวดเร็วของการ มอบหมายงานอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศที่ผู้บริหารได้รับใน ด้านความรวดเร็ว พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร ด้านความถูกต้อง ก่อนการใช้โปรแกรมของระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความถูกต้อง		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนกำลังคน	3.59	0.65	ดี
2. การจัดบุคลากร	3.34	0.91	ปานกลาง
3. การมอบหมายงาน	3.54	0.46	ดี
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	3.43	0.78	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากร	3.57	0.64	ดี
ค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องโดยรวม	3.49	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลที่ใช้การบริหารงานบุคลากรในเรื่อง การวางแผนกำลังคน การมอบหมายงาน และการพัฒนาบุคลากร ในด้านความถูกต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลในเรื่องการจัดบุคลากรและการส่งเสริมความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศศุภคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร ด้านความมีคุณค่า ก่อนการใช้โปรแกรมของระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหารงานศุภคลากร

การบริหารงานศุภคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความมีคุณค่า		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนกำลังคน	3.62	0.65	ดี
2. การจัดศุภคลากร	3.43	0.73	ปานกลาง
3. การมอบหมายงาน	3.63	0.68	ดี
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	3.57	0.76	ดี
5. การพัฒนาศุภคลากร	3.66	0.71	ดี
ค่าเฉลี่ยด้านความมีคุณค่าโดยรวม	3.58	0.64	ดี

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศศุภคลากรพยาบาลที่ใช้ในเรื่องการวางแผนกำลังคน การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาศุภคลากรมีค่าเฉลี่ยด้านความมีคุณค่าอยู่ในระดับดี แต่ในด้านการจัดศุภคลากรค่าเฉลี่ยด้านความมีคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศศุภคลากรพยาบาล ด้านความมีคุณค่าโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูล และ สารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร ด้านความสมบูรณ์ ก่อนการใช้ โปรแกรมของระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหาร งานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความสมบูรณ์		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนกำลังคน	3.48	0.66	ปานกลาง
2. การจัดบุคลากร	3.39	0.88	ปานกลาง
3. การมอบหมายงาน	3.47	0.68	ปานกลาง
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	3.35	0.77	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากร	3.48	0.66	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความสมบูรณ์โดยรวม	3.43	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลของระบบเก่าที่ใช้ในการบริหารงานบุคลากรในด้าน การวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยด้านความสมบูรณ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูล และสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหาร ด้านความรวดเร็ว หลังการใช้ โปรแกรมจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหาร งานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความรวดเร็ว		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนกำลังคน	4.80	0.44	ดีมาก
2. การจัดบุคลากร	4.69	0.44	ดีมาก
3. การมอบหมายงาน	4.76	0.38	ดีมาก
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	4.80	0.34	ดีมาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.77	0.38	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยด้านความรวดเร็วโดยรวม	4.76	0.33	ดีมาก

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อข้อมูลและสารสนเทศที่ได้รับจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ สำหรับใช้ในงานบริหารบุคลากรในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากร ในด้านความรวดเร็วของแต่ละเรื่อง และโดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมาก

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ ข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหารด้านความถูกต้อง หลังการใช้ โปรแกรมจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหาร งานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความถูกต้อง		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	—		
1. การวางแผนกำลังคน	4.77	0.35	ดีมาก
2. การจัดบุคลากร	4.67	0.42	ดีมาก
3. การมอบหมายงาน	4.71	0.38	ดีมาก
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	4.76	0.36	ดีมาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.67	0.45	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องโดยรวม	4.71	0.36	ดีมาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อข้อมูลและสารสนเทศที่ได้รับจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ สำหรับใช้ในงานบริหารบุคลากรในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากร ในด้านความถูกต้องของแต่ละเรื่อง และโดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมาก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ ข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหารด้านความมีคุณค่า หลังการใช้ โปรแกรมจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหาร งานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความมีคุณค่า		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนกำลังคน	4.76	0.40	ดีมาก
2. การจัดบุคลากร	4.69	0.39	ดีมาก
3. การมอบหมายงาน	4.68	0.51	ดีมาก
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	4.63	0.46	ดีมาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.63	0.47	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยด้านความมีคุณค่าโดยรวม	4.67	0.42	ดีมาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อข้อมูลและสารสนเทศที่ได้รับจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ สำหรับใช้ในงานบริหารบุคลากรในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากร ในด้านความมีคุณค่าของแต่ละเรื่อง และโดยรวมพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมาก

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ ข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลเพื่อการบริหารด้านความสมบูรณ์ หลังการใช้ โปรแกรมจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหาร งานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร	ข้อมูลและสารสนเทศด้านความสมบูรณ์		
	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	—		
1. การวางแผนกำลังคน	4.64	0.42	ดีมาก
2. การจัดบุคลากร	4.50	0.41	ดีมาก
3. การมอบหมายงาน	4.58	0.55	ดีมาก
4. ส่งเสริมความก้าวหน้า	4.58	0.49	ดีมาก
5. การพัฒนาบุคลากร	4.59	0.51	ดีมาก
ค่าเฉลี่ยด้านความสมบูรณ์โดยรวม	4.68	0.37	ดีมาก

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อข้อมูลและสารสนเทศที่ได้รับจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ สำหรับใช้ในงานบริหารบุคลากรในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดบุคลากร การมอบหมายงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า และการพัฒนาบุคลากร ในด้านความสมบูรณ์แต่ละเรื่อง และโดยรวมพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ดีมาก

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาล ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมจากระบบที่สร้างขึ้นใหม่ จำแนกเป็นรายด้านตามคุณสมบัติของสารสนเทศ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลและสารสนเทศ	ระบบเดิม		ระบบใหม่		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านความรวดเร็ว	3.32	0.69	4.76	0.33	-10.72*
2. ด้านความถูกต้อง	3.49	0.69	4.71	0.36	-11.65*
3. ด้านความมีคุณค่า	3.58	0.64	4.67	0.42	- 9.93*
4. ด้านความสมบูรณ์	3.43	0.66	4.58	0.45	- 9.67*
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	3.46	0.60	4.68	0.37	-11.99*

* p < .01

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรพยาบาลในด้าน ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความมีคุณค่า และความสมบูรณ์ ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมของระบบที่สร้างขึ้นใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยแต่ละด้านที่วัดภายหลังการทดลองใช้โปรแกรมของระบบใหม่มีค่าสูงกว่าก่อนการใช้ทุกด้าน กล่าวได้ว่า ข้อมูลและสารสนเทศบุคลากรที่ผู้บริหารได้รับจากระบบสารสนเทศบุคลากรพยาบาล เพื่อการบริหารจะมี ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความมีคุณค่า และความสมบูรณ์สูงกว่าระบบเดิม