



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นตารางประกอบการอธิบายเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในด้านประสบการณ์ในตำแหน่งการได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหาร กิจกรรมการพัฒนาศุคลากรพยาบาล และรายการเอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาศุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตาม การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่ง สังกัดของโรงพยาบาล การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตอนที่ 4 ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาศุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ มีสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t = ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

F = ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution

สัญลักษณ์แทนตัวแปร

ทบ. หมายถึง ทบวงมหาวิทยาลัย

กท. หมายถึง กระทรวงกลาโหม

มท. หมายถึง กระทรวงมหาดไทย

กสส. หมายถึง กระทรวงสาธารณสุข

กทม. หมายถึง กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง และการได้รับการอบรมทางการบริหาร

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1 - 5 ปี	41	21.2
6 - 10 ปี	49	25.4
มากกว่า 10 ปี	103	53.4
การได้รับการอบรมทางการบริหาร		
เคย	88	45.6
ไม่เคย	105	54.4

จากตารางที่ 3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยผู้ช่วย มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 และมีประสบการณ์ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2

กลุ่มตัวอย่าง เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 45.6 และไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 54.4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทบวงมหาวิทยาลัย	49	25.4
กระทรวงกลาโหม	40	20.7
กระทรวงมหาดไทย	35	18.1
กระทรวงสาธารณสุข	29	15.1
กรุงเทพมหานคร	40	20.7
รวม	193	100

จากตารางที่ 4 หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมาคือ สังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.7 กระทรวงมหาดไทย คิดเป็นร้อยละ 18.1 และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในการบริหาร
กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล และรายการเอกสารประกอบกิจกรรมการ
พัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ร่วมกำหนดนโยบายในการพัฒนาศูนย์พยาบาล	2.70	1.03	ปานกลาง
2. ร่วมสำรวจความต้องการการพัฒนาศูนย์พยาบาล ในหน่วยงาน	2.99	1.08	ปานกลาง
3. เสนอแผนการพัฒนาศูนย์พยาบาล เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาตุนาน การจัดวิชาการประจำปี	2.73	0.98	ปานกลาง
4. เสนอแผนงบประมาณเพื่อการพัฒนาศูนย์พยาบาล	2.15	0.93	น้อย
5. ร่วมกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจบุคลากร เข้าร่วมโครงการพัฒนา	2.42	0.97	ปานกลาง
6. ร่วมวางแผน จัดซื้อ ตำรา คู่มือ เอกสารทางวิชาการ ไว้ในห้องสมุด	2.26	1.04	น้อย
7. ร่วมจัดทำแผนการประเมินผล การพัฒนาศูนย์พยาบาล ที่เข้าร่วมโครงการ	2.22	0.99	น้อย
8. ร่วมกำหนดโครงสร้าง และเจ้าหน้าที่เพื่อการพัฒนา บุคลากร	2.23	1.00	น้อย
9. ดำเนินการจัดเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าร่วมโครงการ	2.77	1.01	ปานกลาง
10. ร่วมเสนอแนะเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมต่อ ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนา	2.36	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. ร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาบุคลากร	2.40	0.99	ปานกลาง
12. ร่วมเป็นกรรมการจัดทำมาตรฐานการพยาบาล	2.77	1.05	ปานกลาง
13. ดำเนินการเยี่ยมตรวจบุคลากร อาคารสถานที่ และผู้ป่วย ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.02	1.15	ปานกลาง
14. ร่วมประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการ	2.37	1.04	ปานกลาง
15. ร่วมติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการเป็นระยะ ๆ	2.68	1.08	ปานกลาง
โดยรวม	2.54	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเสนอแผนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร การร่วมวางแผนจัดซื้อ ตำรา คู่มือ เอกสารวิชาการ การร่วมจัดทำแผนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการร่วมกำหนดโครงสร้างและเจ้าหน้าที่เพื่อการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อที่เหลือส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

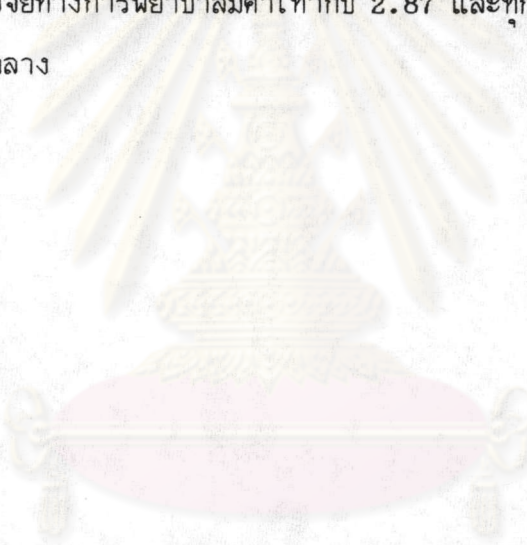
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายด้าน

กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D	ระดับ
ปฐมนิเทศ				
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	6	5.67	.96	มาก
ด้านการบริหารงาน	8	7.80	.76	มาก
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	4	2.20	1.71	ปานกลาง
รวม	18	15.67	2.59	มาก
การฝึกอบรม				
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	7	5.88	1.70	มาก
ด้านการบริหารงาน	8	6.68	1.81	มาก
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	6	3.13	1.86	ปานกลาง
รวม	21	15.68	4.38	ปานกลาง
การจัดแหล่งบริการความรู้				
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	4	3.18	1.07	มาก
ด้านการบริหารงาน	5	3.14	1.18	ปานกลาง
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	6	2.87	1.68	น้อย
รวม	15	9.19	3.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยในกิจกรรมการพัฒนาศลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
กิจกรรมปฐมนิเทศด้านการบริหารงาน มีค่าเท่ากับ 7.80 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีค่า
เท่ากับ 5.67 ด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเท่ากับ 2.20 และทุกด้านรวมกันเท่ากับ
15.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการพัฒนาศลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ด้านการบริหารงานมีค่าเท่ากับ 6.68 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าเท่ากับ 5.88 ด้านการ
วิจัยทางการพยาบาลมีค่าเท่ากับ 3.13 และทุกด้านรวมกันเท่ากับ 15.68 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการพัฒนาศลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการจัดแหล่ง
บริการความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าเท่ากับ 3.18 ด้านการบริหารงานมีค่าเท่ากับ
3.14 ด้านการวิจัยทางการพยาบาลมีค่าเท่ากับ 2.87 และทุกด้านรวมกันเท่ากับ 9.19
อยู่ในระดับปานกลาง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายการเอกสารประกอบกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เอกสาร	คะแนนเต็ม	\bar{X}	S.D	ระดับ
ปฐมนิเทศ				
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	5	4.10	.82	มาก
ด้านการบริหารงาน	5	4.19	1.10	มาก
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	4	1.65	1.46	น้อย
รวม	14	9.94	2.34	ปานกลาง
การฝึกอบรม				
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3	2.52	.82	มาก
ด้านการบริหารงาน	3	2.30	.94	มาก
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	4	1.48	1.44	น้อย
รวม	10	6.30	2.46	ปานกลาง
การจัดแหล่งบริการความรู้				
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3	1.38	.85	น้อย
ด้านการบริหารงาน	3	1.11	1.04	น้อย
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	3	.72	.97	น้อย
รวม	9	3.20	2.43	น้อย

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยของเอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาศลากรพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย เอกสารในกิจกรรมปฐมนิเทศ ด้านการบริหารงาน มีค่าเท่ากับ 4.19
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเท่ากับ 4.10 ด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเท่ากับ
1.65 และทุกด้าน รวมกัน เท่ากับ 9.94 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของเอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาศลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
เอกสารในกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเท่ากับ 2.52 ด้านการ
บริหารงาน มีค่าเท่ากับ 2.30 ด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเท่ากับ 1.48 และทุก
ด้านรวมกัน เท่ากับ 6.30 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยของเอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาศลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
เอกสารในกิจกรรม การจัดแหล่งความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเท่ากับ 1.38
ด้านการบริหารงาน มีค่าเท่ากับ 1.11 ด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเท่ากับ .72 และ
ทุกด้านรวมกัน เท่ากับ 3.20 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าผู้ป่วย
 จำแนกตามการได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในตำแหน่ง สังกัด
 ของโรงพยาบาล การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าผู้ป่วย
 เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามการได้รับการอบรมทางการบริหาร

กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ	การอบรมทางการบริหาร				t
	เคย		ไม่เคย		
	(N=88)	(N=105)	(N=88)	(N=105)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
ปฐมนิเทศ					
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	5.80	.58	5.56	1.18	1.87
ด้านการบริหารงาน	7.97	.15	7.64	1.04	3.19*
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	2.25	1.67	2.16	1.74	.36
การฝึกอบรม					
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	6.13	1.26	5.65	1.98	2.04*
ด้านการบริหารงาน	6.92	1.38	6.47	2.09	1.77
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	3.31	1.83	2.97	1.87	1.29

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าผู้ป่วย
เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามการได้รับการอบรมทางการบริหาร (ต่อ)

กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ	การอบรมทางการบริหาร				t
	เคย		ไม่เคย		
	(N=88)	(N=105)	(N=88)	(N=105)	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
การจัดแหล่งบริการความรู้					
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.22	1.04	3.14	1.08	.55
ด้านการบริหารงาน	3.31	1.16	2.99	1.18	1.94
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	3.11	1.74	2.65	1.61	1.89
รวม	42.06	7.71	39.26	9.77	2.22*

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าผู้ป่วย
ที่ได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรมทางการบริหาร มีการปฏิบัติกิจกรรมการปฐมภูมิเทศ
ด้านการบริหารงานและกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรม มีคะแนนเฉลี่ย
กิจกรรมมากกว่าหัวหน้าผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าผู้ป่วย
เป็นรายด้านและ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

	ประสบการณ์ในตำแหน่ง						F	Scheffe's
	(1)		(2)		(3)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃		
กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ	1-5 ปี (N=41)		6-10 ปี (N=49)		10+ ปี (N=103)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃		
ประมุขนิเทศ								
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	5.46	.97	5.53	1.34	5.82	.69	2.8413	-
ด้านการบริหารงาน	7.56	1.36	7.87	.59	7.85	.51	2.3640	-
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	2.00	1.64	2.14	1.72	2.31	1.73	.5211	-
การฝึกอบรม								
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	5.60	1.97	5.46	2.09	6.17	1.29	3.5750*	(2,3)*
ด้านการบริหารงาน	6.60	1.89	6.44	1.99	6.81	1.69	.7154	-
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	2.82	1.88	3.12	1.84	3.25	1.86	.7558	-
การจัดแหล่งบริการความรู้								
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.04	1.04	3.02	1.24	3.31	.97	1.6409	-
ด้านการบริหารงาน	2.87	1.16	3.06	1.12	3.28	1.19	1.8784	-
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	2.36	1.63	2.81	1.65	3.08	1.68	2.7696	-
รวม	38.36	9.97	39.48	9.52	41.91	8.11	2.7891	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี มีความแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามสังกัด

	สังกัด										F	Scheffe's
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
	ทบ. (N=49)	กท. (N=40)	มท. (N=35)	กสส. (N=29)	กทม. (N=40)	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}		
กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การปฐมนิเทศ												
ด้านการปฏิบัติ	5.18	1.64	5.72	.71	5.91	.28	5.89	.30	5.85	.42	4.8148**	(1,3)**,(1,4)**,(1,5)**
ด้านการบริหาร	7.81	.66	7.55	1.39	7.85	.43	7.76	.18	7.85	.57	1.4072	-
ด้านการวิจัย	2.04	1.60	1.90	1.75	2.37	1.53	3.00	1.62	1.97	1.87	2.3255	-
การฝึกอบรม												
ด้านการปฏิบัติ	5.06	2.19	5.60	1.87	6.42	1.00	6.75	.63	6.02	1.36	6.7270**	(1,3)**,(1,4)**
ด้านการบริหาร	6.16	1.95	6.37	1.95	6.68	1.75	7.24	1.47	7.20	1.52	2.9120*	(1,4)*,(1,5)*,(2,4)*,(2,5)*
ด้านการวิจัย	2.48	1.64	3.02	1.71	2.65	2.02	3.86	1.61	3.90	2.06	5.3123**	(1,4)**,(1,5)**



ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามสังกัด (ต่อ)

	สังกัด										F	Scheffe's
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
	กจิ. (N=49)	บค. (N=40)	ภท. (N=40)	กส. (N=29)	กท. (N=40)	กส. (N=29)	กท. (N=40)	กส. (N=29)	กท. (N=40)	กส. (N=29)		
บุคลากร	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การจัดแหล่งความรู้												
ด้านการปฏิบัติ	2.45	1.44	3.37	.83	3.40	.84	3.44	.73	3.50	.64	9.1535**	(1,2)**,(1,3)**,(1,4)**,(1,5)**
ด้านการบริหาร	2.34	1.09	3.15	1.18	3.17	1.07	3.58	.86	3.75	1.05	11.2244**	(1,2)**,(1,3)**,(1,4)**,(1,5)**
ด้านการวิจัย	2.34	1.37	2.50	1.53	2.80	1.79	3.48	1.68	3.47	1.81	4.1911**	(1,5)**
รวม	35.89	9.03	39.20	9.77	41.28	7.26	45.24	6.79	43.52	8.18	7.5505**	(1,4)**,(1,5)**

* P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสังกัดต่างกัน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมการปฐมพยาบาลด้านการปฏิบัติการพยาบาล กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยทางการพยาบาล กิจกรรมการจัดแหล่งความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารและด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการฝึกอบรมด้านการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ่ พบว่า

กิจกรรมการปฐมพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สำหรับด้านการบริหาร และด้านการวิจัยทางการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกิจกรรมการฝึกอบรมด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง 2 สังกัด สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดกระทรวงกลาโหม

กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการวิจัยทางการแพทย์ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

กิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

กิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการวิจัยทางการแพทย์ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพพยาบาล โดยรวมทุกด้าน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหน่วย เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามการมีส่วนร่วมในการบริหาร

	การมีส่วนร่วมในการบริหาร						F	Scheffe's
	(1)		(2)		(3)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ	น้อย(N=73) ปานกลาง(N=105) มาก(N=15)							
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปฐมนิเทศ								
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	5.38	1.39	5.86	.36	5.73	.03	5.7049**	(1,2)**
ด้านการบริหารงาน	7.63	1.14	7.88	.46	8.00	.00	2.8077	-
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	1.58	1.56	2.48	1.72	3.20	1.37	9.4608**	(1,2)** , (1,3)**
การฝึกอบรม								
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	5.38	2.12	6.13	1.33	6.46	1.12	5.3866**	(1,2)**
ด้านการบริหารงาน	6.02	1.93	6.98	1.68	7.73	.79	9.4931**	(1,2)** , (1,3)**
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	2.30	1.64	3.53	1.77	4.33	1.95	14.6452**	(1,2)** , (1,3)**
การจัดแหล่งบริการความรู้								
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	2.72	1.25	3.41	.86	3.73	.45	12.6182**	(1,2)** , (1,3)**
ด้านการบริหารงาน	2.57	1.17	3.41	1.04	3.93	.96	17.1640**	(1,2)** , (1,3)**
ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	2.06	1.28	3.25	1.67	4.00	1.96	16.7908**	(1,2)** , (1,3)**
รวม	35.68	9.23	42.98	7.40	47.13	6.85	22.7963**	(1,2)** , (1,3)**

** p < .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหน่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกันโดยรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมปฐมนิเทศด้าน- การปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัย กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการ

บริหารงาน ด้านการวิจัย กิจกรรมการจัดแหล่งความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการ
บริหารงาน และด้านการวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ระหว่างกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ พบว่า
กิจกรรมปฐมนิเทศ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านการวิจัยทางการพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อยและมีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาสูงกว่า หัวหน้าหอ
ผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฐมนิเทศด้านการวิจัยทางการพยาบาลสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วน
ร่วมในการบริหารระดับน้อย สำหรับด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้าน
วิจัยทางการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง และระดับ
น้อย มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้า
หอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย
ที่มีส่วนร่วมในการบริหารน้อย และในด้านการบริหารงานและด้านการวิจัยทางการพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย

กิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหาร
งาน และด้านการวิจัยทางการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย
ปานกลาง และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง และระดับมาก มีค่า
เฉลี่ยของกิจกรรมสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหาร ระดับน้อย

กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมทุกด้าน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วม
ในการบริหารระดับน้อย ปานกลาง และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรม แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง
และระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย

ตอนที่ 4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
<u>การประเมินโรค</u>			
1. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ	3.09	1.23	ปานกลาง
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโรคมีไม่เพียงพอ	2.61	1.12	ปานกลาง
3. วิทยากรหรือผู้แทนที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเหมาะสมในการประเมินโรคหาได้ยาก	2.52	.97	ปานกลาง
4. ขาดการประสานงานเกี่ยวกับการประเมินโรคของหน่วยงานกลางกับระดับหอผู้ป่วย	2.45	.95	น้อย
5. ความรู้และประสบการณ์ของพยาบาลไม่เอื้อต่อการจัดระบบพี่เลี้ยง	2.42	1.07	น้อย
6. บุคลากรใหม่ขาดความสนใจในเนื้อหาสาระของการประเมินโรค	2.37	.93	น้อย
<u>การฝึกอบรม</u>			
1. จำนวนบุคลากรขาด มีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	3.88	1.08	มาก
2. ขาดงบประมาณในการจัดทำเอกสารประกอบการให้ความรู้ด้านวิชาการ	3.38	1.14	ปานกลาง
3. งานประจำของหัวหน้าหอมีมาก ไม่มีเวลาในการจัดฝึกอบรม	3.32	.99	ปานกลาง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความรู้ด้านการวิจัยทางการพยาบาล	3.17	1.24	ปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ต่อ)

ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนากุศลกร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. สถานที่ อุปกรณ์ การเรียน การสอนไม่เอื้อต่อการฝึกอบรม	2.94	1.07	ปานกลาง
6. ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ด้านฝึกอบรม	2.72	1.11	ปานกลาง
7. นโยบาย การฝึกอบรมบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล ไม่ชัดเจนหรือไม่แน่นอน	2.54	1.05	ปานกลาง
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความรู้เชิงวิชาการ ด้านการบริหารงาน	2.54	.96	ปานกลาง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีข้อจำกัดเกี่ยวกับความรู้เชิงวิชาการ ด้านการพยาบาลเฉพาะทาง <u>การจัดแหล่งบริการความรู้</u>	2.49	1.02	น้อย
1. ขาดงบประมาณ ในการจัดซื้อหนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ	3.69	1.11	มาก
2. ขาดแหล่งเงินทุน เพื่อสนับสนุนด้านการวิจัยทางการพยาบาล	3.44	1.13	ปานกลาง
3. บุคลากรพยาบาลขาดแรงกระตุ้น ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง	3.35	.97	ปานกลาง
4. สถานที่ภายในหน่วยงานมีไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสม ต่อการจัดเก็บ ตำรา เอกสารทางวิชาการ	3.14	1.15	ปานกลาง
5. ขาดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ เฉพาะสาขา เพื่อมาให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษา	3.07	1.04	ปานกลาง
6. แหล่งวิชาการ เช่น ห้องสมุด ไม่เอื้ออำนวยต่อการ ศึกษาค้นคว้า	2.89	1.13	ปานกลาง
รวม	2.95	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยของปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัญหาที่อยู่ในระดับมากมี 2 ปัญหา ได้แก่ ปัญหาของกิจกรรมการฝึกอบรม เนื่องจากจำนวนบุคลากรขาด มีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ พบปัญหาขาดงบประมาณในการจัดซื้อ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ ปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย มี 4 ปัญหา คือ ขาดการประสานงานเกี่ยวกับการประชุมพิเศษของหน่วยงานกลางกับระดับหอผู้ป่วย ความรู้และประสบการณ์ของพยาบาลไม่เอื้อต่อการจัดระบบนี้เลี้ยง บุคลากรใหม่ขาดความสนใจในเนื้อหาสาระของการประชุมพิเศษ และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีข้อจำกัดความรู้เชิงวิชาการด้านการพยาบาลเฉพาะทาง ปัญหาที่เหลือ 15 ปัญหา จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย