

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง เป็นลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผน การนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการอบรม

ตอนที่ 4 ปัญหาการนิเทศงานการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ มีสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา ใน F - distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการอบรม

สถานภาพส่วนบุคคล		N = 91	
		จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
	35 - 40 ปี	25	27.5
	41 - 45 ปี	30	33.0
	46 ปีขึ้นไป	36	39.6
	รวม	91	100.0
ประสบการณ์ในตำแหน่ง			
	1 - 5 ปี	22	24.2
	6 - 10 ปี	16	17.6
	10 ปีขึ้นไป	53	58.2
	รวม	91	100.0
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล			
	เคย	64	70.3
	ไม่เคย	27	29.7
	รวม	91	100.0
การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล			
	เคย	45	49.5
	ไม่เคย	46	50.5
	รวม	91	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 36.9 รองลงมาคืออายุ 41 - 45 ปี และ 35 - 40 ปี ร้อยละ 33.00 และ 27.5 ตามลำดับ มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 58.2 รองลงมาคือประสบการณ์ช่วง 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี ร้อยละ 24.2 และ 17.6 ตามลำดับ

เมื่อนิยามการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล ร้อยละ 70.3 และไม่เคยได้รับการอบรม ร้อยละ 29.7 ทั้งนี้ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล ร้อยละ 49.5 และไม่เคยได้รับการอบรม ร้อยละ 50.5



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าผู้ป่วยที่รายงานการวางแผนการนิเทศงาน

การวางแผนการนิเทศงาน	N = 91		ระดับ
	จำนวน	ร้อยละ	
1. ประเมินความต้องการเพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล			
1.1 จัดทำสมมติบทกการประชุมของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน	88	96.7	มากที่สุด
1.2 จัดทำสมมติหรือแบบบันทึกสถิติการแบ่งประเภทผู้ป่วย	88	96.7	มากที่สุด
1.3 จัดให้มีแบบประเมินผลการพยาบาลผู้ป่วย	83	91.2	มากที่สุด
1.4 จัดให้มีแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ป่วยและญาติ เรื่องคุณภาพการบริการพยาบาล	10	11	น้อยที่สุด
2. สำรวจความต้องการการพัฒนาคณะเองของเจ้าหน้าที่			
2.1 จัดทำแฟ้มประวัติการรับราชการ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	77	84.6	มากที่สุด
2.2 จัดให้มีแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาคณะเองด้านการศึกษาต่อ	44	48.4	ปานกลาง
2.3 จัดให้มีแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาคณะเองด้านการอบรมเกี่ยวกับการพยาบาลที่จัดภายในหน่วยงาน	43	47.3	ปานกลาง
2.4 จัดให้มีแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาคณะเองด้านการอบรมเกี่ยวกับการพยาบาลที่จัดภายนอกหน่วยงาน	38	41.8	ปานกลาง
3. กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติการนิเทศไว้ล่วงหน้า			
3.1 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ	32	35.2	น้อย
3.2 จัดทำแบบฟอร์มการนิเทศงานที่ระบุ วัน เวลา สถานที่ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่รับการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ	26	28.6	น้อย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การวางแผนการนิเทศงาน	N = 91		ระดับ
	จำนวน	ร้อยละ	
4. กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผลการนิเทศ			
4.1 จัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	89	97.8	มากที่สุด
4.2 จัดให้มีแบบฟอร์มการมอบหมายงาน	81	89.0	มากที่สุด
4.3 จัดทำแบบฟอร์มหรือสมุดบันทึกเหตุการณ์ หรืออุบัติการณ์ เฉพาะกรณี	75	82.4	มากที่สุด
5. จัดทำแผนงานเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงาน ในหน่วยงาน			
5.1 จัดทำคู่มือการประชุมพิเศษบุคลากร	83	91.2	มากที่สุด
5.2 จัดทำคู่มือปฏิบัติการเตรียมตรวจและการตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ	80	87.9	มากที่สุด
5.3 จัดทำคู่มือสาธิตการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ทางการรักษา พยาบาล	77	84.6	มากที่สุด
5.4 จัดให้มีแผนการจัดประชุมวิชาการประจำเดือน	63	69.2	มาก
5.5 จัดให้มีแผนการจัดประชุมวิชาการประจำปี	54	59.3	ปานกลาง
5.6 จัดทำมาตรฐานการพยาบาล	16	17.6	น้อยที่สุด
5.7 จัดให้มีแผนงานวิจัยทางการพยาบาล	10	11.0	น้อยที่สุด
รวม	1157	63.57	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติกิจกรรมด้านการวางแผนการนิเทศงานในเรื่องการประเมินความต้องการเพื่อการปรับปรุงการพยาบาล โดยจัดทำ "สมุดบันทึกการประชุมของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน" "สมุดหรือแบบบันทึกสถิติการแบ่งประเภทผู้ป่วยที่รับบริการ" และ "แบบประเมินผลการพยาบาลผู้ป่วย" ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 96.7 และ 91.2 ตามลำดับ และ "จัดให้มีแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้ป่วยและญาติเรื่อง คุณภาพการบริการพยาบาล" ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 11

ในเรื่องการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการจัดทำ "แฟ้มประวัติการรับราชการและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่" ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 84.6" จัดให้มีแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรมเกี่ยวกับการพยาบาลทั้งที่จัดภายในและภายนอกหน่วยงาน" ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.4, 47.3 และ 41.8 ตามลำดับ

ในเรื่องการกำหนดแผนและวิธีปฏิบัติกรนิเทศไว้ล่วงหน้า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการจัดทำ "ปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศไว้ล่วงหน้า" "แบบฟอร์มการนิเทศงานที่ระบุวัน เวลา สถานที่ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่รับการนิเทศและกิจกรรมการนิเทศ" ในระดับน้อย ร้อยละ 35.2 และ 28.6 ตามลำดับ

ในเรื่องการวางแผนเพื่อติดตามประเมินผลหลังการนิเทศงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการจัดทำ "แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่" "แบบฟอร์มการมอบหมายงาน" "แบบฟอร์มหรือสมุดบันทึกเหตุการณ์ หรืออุบัติการณ์เฉพาะกรณี" ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 97.8, 89.0 และ 82.4 ตามลำดับ นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยยังได้มีการจัดทำแผนงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลในหน่วยงาน โดย "จัดให้มีคู่มือปฐมนิเทศบุคลากร" "คู่มือปฏิบัติการเตรียมตรวจและการตรวจทางห้องปฏิบัติการ" "คู่มือการสาธิตการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการรักษาพยาบาล" มากที่สุดร้อยละ 91.2, 87.9 และ 84.6 ตามลำดับ ทั้งนี้มีการ "จัดให้มีแผนการวิจัยทางการพยาบาล" ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 11.0

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การดำเนินการนิเทศ	\bar{X}	SD	ระดับ
<u>การเยี่ยมตรวจ</u>	2.98	0.52	มาก
1. ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหาที่พบ ขณะทำการเยี่ยมตรวจ	3.38	0.68	มาก
2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการใช้วัสดุ และอุปกรณ์ ทางการแพทย์ได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า	3.38	0.61	มาก
3. ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่	3.33	0.54	มาก
4. มีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหาของผู้ป่วย เพื่อ เป็นแนวทางในการวางแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.25	0.63	มาก
5. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่	3.11	0.71	มาก
6. ตรวจสอบผลงานและชี้ข้อดีให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อให้เกิด กำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.03	0.72	มาก
7. ให้ข้อคิดและจูงใจให้เจ้าหน้าที่รัก ศรัทธา และมี ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	2.93	0.80	มาก
8. ตรวจสอบผลงานและชี้บกพร่องพร้อมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้เจ้าหน้าที่ทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข	2.90	0.76	มาก
9. มีการบันทึกเหตุการณ์ที่ได้พบ พร้อมข้อเสนอแนะและ แนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	2.53	1.09	มาก
10. แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมตรวจ	1.93	1.40	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการนิเทศ	\bar{x}	SD	ระดับ
<u>การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล</u>	3.00	0.58	มาก
11. อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งทางด้าน ทรัพยากร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็น	3.51	0.58	มากที่สุด
12. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลโดยสนับสนุน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดสร้างสรรค์	3.16	0.60	มาก
13. สนับสนุนให้มีการใช้ตำราทางวิชาการในหน่วยงาน	3.10	0.70	มาก
14. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในแต่ละเวร (Pre-Conference)	3.07	0.96	มาก
15. เป็นผู้นำการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	2.99	1.01	มาก
16. กระตุ้นและสนับสนุนให้มีการประชุมปรึกษาทาง การพยาบาลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	2.97	0.92	มาก
17. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าก่อนมีการประชุม ปรึกษาทางการพยาบาล	2.95	1.21	มาก
18. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหลังให้การพยาบาล ผู้ป่วย (Post-Conference)	2.77	1.02	มาก
19. จัดให้มีการประชุมปรึกษาบุคลากรในทีมการพยาบาล ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และผู้ช่วยเหลือคนไข้	2.47	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การดำเนินการนิเทศ	\bar{X}	SD	ระดับ
<u>การสอนและให้คำแนะนำ</u>	3.03	0.53	มาก
20. จัดให้มีการประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	3.53	0.82	มากที่สุด
21. สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.45	0.64	มาก
22. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข	3.33	0.76	มาก
23. แนะนำแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหา การปฏิบัติงาน	3.33	0.65	มาก
24. ส่งเสริมวิชาชีพพยาบาล โดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมตามโอกาส	3.25	0.75	มาก
25. สนับสนุน ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน	3.15	0.77	มาก
26. สนับสนุน ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	3.10	0.75	มาก
27. ติดตามผลหลังการสอนและให้คำแนะนำ	2.96	0.87	มาก
28. มีการวิเคราะห์ข้อบกพร่อง เฉพาะกรณีที่เกิดขึ้น	2.86	0.89	มาก
29. สาธิตวิธีปฏิบัติกรณพยาบาลใหม่ ๆ ให้เจ้าหน้าที่ทราบ	2.81	0.89	มาก
30. ร่วมเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล	2.45	1.05	ปานกลาง
31. กระตุ้น ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการค้นคว้าวิจัย	2.19	1.05	ปานกลาง
รวม	3.01	0.48	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่าพฤติกรรมกรณีศึกษาของการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการดำเนินการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติกิจกรรม ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ กิจกรรมการสอนและให้คำแนะนำ ในข้อ 20 ได้แก่ "จัดให้มีการประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่" ค่าเฉลี่ย 3.53 และ กิจกรรมการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ในข้อ 11 ได้แก่ "อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งด้านทรัพยากร เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น" ค่าเฉลี่ย 3.51 หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ได้มีการปฏิบัติกิจกรรมด้านการดำเนินการนิเทศ ในระดับมาก จำนวน 25 ข้อ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.53 - 3.45 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ป่วยมีการปฏิบัติกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูง ในเรื่อง "สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ" มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมด้านการดำเนินการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10, 19, 30 และ 31 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.93 - 2.47 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติกิจกรรมในเรื่อง "แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมชมตรวจ" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.93

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินผลการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การประเมินผลการนิเทศ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยการติดตามพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตลอดระยะเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่	2.77	1.00	มาก
2. ให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงแก่เจ้าหน้าที่หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.77	1.00	มาก
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่วางไว้	2.76	0.90	มาก
4. นำผลการประเมินเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป	2.66	1.10	มาก
5. ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	2.65	0.89	มาก
6. ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปผลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	2.54	0.84	มาก
7. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.49	1.04	ปานกลาง
8. แจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบ หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.46	1.17	ปานกลาง
9. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.16	1.31	ปานกลาง
10. ประเมินผลด้านการวางแผนการนิเทศด้านการวางแผนการนิเทศ	2.00	1.21	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การประเมินผลการนิเทศ	\bar{X}	SD	ระดับ
11. ประเมินผลด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการดำเนินการนิเทศ	1.97	1.13	ปานกลาง
12. ประเมินผลด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ	1.89	1.21	ปานกลาง
รวม	2.43	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.43 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติกิจกรรมด้านการประเมินผลในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.54 - 2.77 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติกิจกรรมในข้อ 1 ได้แก่ "ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยการติดตามพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ" และ ข้อ 2 ได้แก่ "ให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงแก่เจ้าหน้าที่หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.77 นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการปฏิบัติกิจกรรมในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 7, 8, 9, 10, 11 และ 12 มีค่าเฉลี่ย 1.89 - 2.49 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติกิจกรรมในข้อ 12 ได้แก่ "การประเมินผลกระบวนการนิเทศงานด้านการประเมินผลการนิเทศ" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.89

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผน การนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการอบรม

ตารางที่ 7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการนิเทศงาน	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การวางแผนการนิเทศงาน	11.80	3.95	12.7	3.03	13.36	3.80	1.38
การดำเนินการนิเทศ	2.86	0.45	3.12	0.47	3.02	0.50	2.12
การประเมินผลการนิเทศ	2.20	0.76	2.64	0.86	2.41	0.89	1.90

จากตารางที่ 7 แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอายุ 35 - 40 ปี, 41 - 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงาน การพยาบาลด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน จำแนกตามอายุ

การวางแผนการนิเทศ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	N = 25		N = 30		N = 36		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินความต้องการเพื่อ การปรับปรุงการพยาบาล	2.84	0.47	2.97	0.41	3.03	0.51	1.20
2. สำรวจความต้องการการ พัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่	2.08	1.38	2.37	1.30	2.19	1.58	0.28
3. กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติ การนิเทศไว้ล่วงหน้า	0.68	0.85	0.57	0.82	0.67	0.83	0.16
4. กำหนดแผนเพื่อติดตาม และประเมินผลหลังการ นิเทศงาน	2.36	0.81	2.73	0.58	2.89	0.46	5.57*
5. จัดทำแผนเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงาน ภายในหน่วยงาน	3.84	1.84	4.07	1.87	4.58	1.50	1.52

* $P < .05$

จากตารางที่ 8 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี, 41 - 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลด้านการวางแผนงานนิเทศงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อ 4 ได้แก่ "กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผล หลังการนิเทศงาน" หัวหน้าหอผู้ป่วยที่อายุต่างกันปฏิบัติกิจกรรมนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 7

ตารางที่ 9 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน ในข้อ "กำหนดแผนเพื่อติดตาม และประเมินผลหลังการนิเทศงาน" จำแนกตามอายุ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เชฟเฟ

อายุ	อายุ (ปี)			F
	35-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	
	N = 25	N = 30	N = 36	
	$\bar{X}_1 = 2.36$	$\bar{X}_2 = 2.73$	$\bar{X}_3 = 2.89$	
อายุ 35 - 40 ปี ($\bar{X}_1 = 2.36$)	-	0.37	0.53*	
อายุ 41 - 45 ปี ($\bar{X}_2 = 2.73$)	-	-	0.16	
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X}_3 = 2.89$)	-	-	-	

* P < .05

จากตารางที่ 9 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการวางแผนการนิเทศงาน ในข้อ "กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศงาน" แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน พฤติกรรมการนิเทศงาน การพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการดำเนินการนิเทศ จำแนกตามอายุ

การดำเนินการนิเทศ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การเยี่ยมตรวจ (Nursing round)	2.79	0.56	3.10	0.52	3.01	0.41	2.69
1. ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหา ที่พบขณะทำการเยี่ยมตรวจ	3.12	0.67	3.63	0.61	3.36	0.68	4.21*
2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการใช้วัสดุ และ อุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า	3.36	0.57	3.50	0.57	3.31	0.67	0.86
3. ให้ความสำคัญและแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่ เจ้าหน้าที่	3.12	0.53	3.47	0.51	3.36	0.54	3.06
4. มีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหาของผู้ป่วย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพยาบาล อย่างต่อเนื่อง	3.04	0.68	3.33	0.61	3.33	0.59	2.04
5. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	3.04	0.54	3.17	0.87	3.11	0.67	0.22
6. ตรวจสอบงานและชี้ข้อดีให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.88	0.73	3.23	0.73	2.97	0.70	1.88
7. ให้ความสำคัญและสนใจให้เจ้าหน้าที่รัก ศรัทธา และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	2.72	0.94	3.10	0.84	2.94	0.63	1.56
8. ตรวจสอบงานและชี้ข้อบกพร่องพร้อมที่ให้ข้อมูล ย้อนกลับให้เจ้าหน้าที่ทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไข	2.76	0.83	3.10	0.76	2.83	0.70	1.62
9. มีการบันทึกเหตุการณ์ที่ได้พบ พร้อมข้อเสนอแนะ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	2.24	1.27	2.63	1.13	2.64	0.91	1.21
10. แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมตรวจ	1.60	1.32	1.87	1.48	2.22	1.38	1.52

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การดำเนินการนี้เทศ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	N = 25		N = 30		N = 36		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	2.86	0.55	3.06	0.60	3.04	0.59	0.99
11. อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งทางด้าน กับเจ้าหน้าที่ทั้งทางด้านทรัพยากร เครื่องมือ และเครื่องใช้สำนักงาน	3.40	0.58	3.67	0.48	3.44	0.65	1.77
12. ส่งเสริมให้มีการพัฒนา คุณภาพการพยาบาล โดยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มี ความคิดสร้างสรรค์	3.08	0.57	3.37	0.56	3.06	0.63	2.63
13. สนับสนุนให้มีการใช้ตำราทางวิชาการ ในหน่วยงาน	3.00	0.58	3.27	0.74	3.03	0.74	1.31
14. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานในแต่ละเวร (Pre-Conference)	3.00	0.87	3.03	1.10	3.14	0.93	0.18
15. เป็นผู้นำการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	2.68	0.99	2.97	1.13	3.22	0.87	2.21
16. กระตุ้นและสนับสนุนให้มีการประชุมปรึกษาทาง การพยาบาลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	2.84	0.75	3.03	1.10	3.00	0.89	0.33
17. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าก่อนมีการประชุม ปรึกษาทางการพยาบาล	2.72	1.24	3.10	1.21	2.97	1.18	0.69
18. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหลังให้การ พยาบาลผู้ป่วย (Post-Conference)	2.64	1.00	2.67	1.10	2.94	0.98	0.88
19. จัดให้มีการประชุมปรึกษาคณาจารย์ในทีม การพยาบาลประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และ ผู้ช่วยเหลือคนไข้	2.36	0.56	2.43	0.97	2.58	1.00	0.44

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การดำเนินการพิเศษ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การสอนและให้คำแนะนำ	2.91	0.46	3.17	0.52	3.01	0.57	1.78
20. จัดให้มีการประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	3.44	0.77	3.60	0.89	3.53	0.81	0.25
21. สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.28	0.46	3.63	0.61	3.42	0.73	2.24
22. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษานักวิชาการ พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข	3.20	0.82	3.40	0.62	3.36	0.83	0.52
23. แนะนำแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษานักวิชาการปฏิบัติงาน	3.24	0.60	3.40	0.67	3.33	0.68	0.41
24. ส่งเสริมวิชาชีพพยาบาลโดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมตามโอกาส	3.00	0.87	3.43	0.77	3.28	0.61	2.35
25. สนับสนุน ช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน	3.04	0.54	3.43	0.73	3.00	0.89	3.08
26. สนับสนุน ช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	3.00	0.58	3.27	0.83	3.03	0.77	1.15
27. ติดตามผลหลังการสอนและให้คำแนะนำ	2.60	0.82	3.17	0.95	3.03	0.77	3.27*
28. มีการวิเคราะห์อุบัติการณ์เฉพาะกรณีที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไข	2.68	0.90	3.03	0.85	2.83	0.91	1.10

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การดำเนินการนิเทศ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	$N = 25$		$N = 30$		$N = 36$		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
29. ล่าจิตวิธิปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ให้เจ้าหน้าที่ คูก่อนที่จะปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรง	2.64	0.81	3.10	0.88	2.69	0.92	2.41
30. ร่วมเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง การพยาบาล	2.40	1.00	2.53	1.17	2.42	1.00	0.14
31. กระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการค้นคว้า วิจัยทางการพยาบาล	2.36	0.76	2.03	1.22	2.19	1.09	0.65

จากตารางที่ 10 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี 41- 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลด้านการดำเนินการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกิจกรรมการเยี่ยมชมตรวจ ในข้อ 1 ได้แก่ "ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหาที่พบขณะทำการเยี่ยมชมตรวจ" และกิจกรรมการสอนและการให้คำแนะนำ ข้อ 27 ได้แก่ "ติดตามผลหลังการสอน และให้คำแนะนำ" หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิเชฟเฟ พบว่า กิจกรรมในข้อ 27 หัวหน้าหอผู้ป่วยอายุต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้อ 1 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ แสดงผลในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการดำเนินการนิเทศ เรื่องการเยี่ยมตรวจ ในข้อ 1 "ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ แก้ไขปัญหาที่พบขณะทำการเยี่ยมตรวจ" จำแนกตามอายุ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ

อายุ	อายุ (ปี)		
	35-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$N = 25$	$N = 30$	$N = 36$
	$\bar{X}_1 = 3.12$	$\bar{X}_2 = 3.63$	$\bar{X}_3 = 3.61$
อายุ 35 - 40 ปี ($\bar{X}_1 = 3.12$)	-	0.51*	0.49
อายุ 41 - 45 ปี ($\bar{X}_2 = 3.63$)	-	-	0.02
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X}_3 = 3.61$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 11 หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี ปฏิบัติกิจกรรมการเยี่ยมตรวจในเรื่อง "ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ แก้ไขปัญหาขณะทำการเยี่ยมตรวจแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี ปฏิบัติกิจกรรมนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี ปฏิบัติกิจกรรมนี้ มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน พฤติกรรมการนิเทศงาน การพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามอายุ

การประเมินผลการนิเทศ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	$N = 25$	$N = 30$	$N = 30$	$N = 30$	$N = 36$	$N = 36$	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดย การติดตามพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตลอดระยะเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่	2.52	0.96	3.00	0.87	2.75	1.10	1.60
2. ให้อาสาสมัครและขอความร่วมมือจาก แม่บ้านที่หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.48	0.92	3.00	0.91	2.78	1.10	1.88
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตามแผนที่วางไว้	2.52	0.77	2.93	0.94	2.78	0.93	1.47
4. นำผลการประเมินเป็นแนวทางในการวางแผน การนิเทศครั้งต่อไป	2.36	1.04	2.90	1.03	2.67	1.17	1.68
5. ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	2.36	0.86	3.10	0.76	2.47	0.88	6.67*
6. ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปผลและ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	2.20	1.08	2.87	0.68	2.50	1.00	3.54*
7. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง	2.04	1.06	2.13	1.48	2.28	1.34	0.25
8. แจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบ หลัง เสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.28	1.06	2.53	1.20	2.53	1.23	0.41
9. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนด เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.32	0.85	2.70	1.18	2.44	1.03	0.99
10. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการ วางแผนการนิเทศ	1.88	1.23	2.10	1.21	2.00	1.29	0.22

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การประเมินผลการนิเทศ	อายุ (ปี)						F
	35-40 ปี		41-45 ปี		46 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ดำเนินการนิเทศ	1.76	0.83	2.27	1.20	1.86	1.22	1.66
12. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ประเมินผลการนิเทศ	1.72	0.89	2.13	1.28	1.81	1.33	0.95

* $P < .05$

จากตารางที่ 12 แสดงว่า หัวหน้าผู้ปฎิบัติที่มีอายุ 35 - 40 ปี, 41 - 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลด้านการประเมินผลการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น "ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล" และข้อ 6 ได้แก่ "ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปผลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข" หัวหน้าผู้ปฎิบัติที่มีอายุต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ในตารางที่ 13 และ 14

ตารางที่ 13 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรณีทดสอบการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการประเมินผลการนิเทศ ในข้อ "ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่ เพื่อสรุปผลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข" จำแนกตามอายุ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

อายุ	อายุ (ปี)		
	35-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$N = 25$	$N = 30$	$N = 36$
	$\bar{X}_1 = 2.20$	$\bar{X}_2 = 2.87$	$\bar{X}_3 = 2.50$
อายุ 35 - 40 ปี ($\bar{X}_1 = 2.20$)	-	0.67*	0.30
อายุ 41 - 45 ปี ($\bar{X}_2 = 2.87$)	-	-	0.37
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X}_3 = 2.50$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 13 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี มีพฤติกรรมกรณีทดสอบการพยาบาล ด้านการประเมินผลการนิเทศ ในข้อ "ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่ เพื่อสรุปผลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข" แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี ปฏิบัติกิจกรรมนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการประเมินการนิเทศ ในข้อ "ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล" จำแนกตามอายุ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

อายุ	อายุ (ปี)		
	35-40 ปี	41-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
	$N = 25$	$N = 30$	$N = 36$
	$\bar{X}_1 = 2.36$	$\bar{X}_2 = 3.10$	$\bar{X}_3 = 2.47$
อายุ 35 - 40 ปี ($\bar{X}_1 = 2.36$)	-	0.74*	0.11
อายุ 41 - 45 ปี ($\bar{X}_2 = 3.10$)	-	-	0.63
อายุ 46 ปีขึ้นไป ($\bar{X}_3 = 2.47$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 14 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการประเมินผลการนิเทศ ในข้อ "ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล" แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 41 - 45 ปี ปฏิบัติกิจกรรมนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 35 - 40 ปี

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

พฤติกรรมการนิเทศงาน	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 25		N = 30		N = 36		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	F
การวางแผนการนิเทศงาน	11.77	3.80	12.44	3.65	13.19	3.52	1.25
การดำเนินการนิเทศ	2.83	0.41	3.04	0.52	3.07	0.49	1.91
การประเมินผลการนิเทศ	2.19	0.79	2.33	0.75	2.56	0.57	1.68

จากตารางที่ 15 แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลด้านการวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

การวางแผนการนิเทศ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินความต้องการ เพื่อการปรับปรุงการ พยาบาล	2.77	0.53	3.00	0.52	3.02	0.42	2.29
2. สำรวจความต้องการ การพัฒนาตนเองของ เจ้าหน้าที่	2.18	1.50	2.19	1.28	2.25	1.47	0.02
3. กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติ การนิเทศไว้ล่วงหน้า	0.64	0.85	0.63	0.89	0.64	0.81	0.0024
4. กำหนดแผนเพื่อติดตามและ ประเมินผลหลังการนิเทศ	2.36	0.79	2.69	0.60	2.83	0.55	4.38*
5. จัดทำแผนที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงาน ภายในหน่วยงาน	3.82	1.62	3.94	2.26	4.45	1.59	1.29

* $P < .05$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลด้านการวางแผนการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ในข้อ 4 ได้แก่ "กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศงาน" หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยความแตกต่างพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการวางแผนการนิเทศงาน ในข้อ "วางแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศงาน" จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

ประสบการณ์	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)		
	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$N = 22$	$N = 16$	$N = 53$
	$\bar{X}_1 = 2.36$	$\bar{X}_2 = 2.69$	$\bar{X}_3 = 2.83$
1 - 5 ปี ($\bar{X}_1 = 2.36$)	-	0.33	0.47*
6 - 10 ปี ($\bar{X}_2 = 2.69$)	-	-	0.14
10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}_3 = 2.83$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 17 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการวางแผนการนิเทศงาน ในข้อ "วางแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศงาน" แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน พฤติกรรมการนิเทศงาน การพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการดำเนินการนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

การดำเนินการนิเทศ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 22		N = 16		N = 53		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การเยี่ยมตรวจ (Nursing round)	2.81	0.55	2.98	0.56	3.05	0.49	1.61
1. ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหาที่พบขณะทำการเยี่ยมตรวจ	3.18	0.66	3.38	0.72	3.47	0.67	1.43
2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการใช้วัสดุ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า	3.32	0.57	3.56	0.51	3.36	0.65	0.86
3. ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่	3.27	0.46	3.25	0.68	3.38	0.53	0.50
4. มีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหาของผู้ป่วย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.00	0.69	3.38	0.50	3.32	0.61	2.50
5. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.09	0.53	3.19	0.75	3.09	0.77	0.12
6. ตรวจสอบผลงานและชี้ข้อดีให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.91	0.68	3.13	0.89	3.06	0.69	0.48
7. ให้ข้อคิดและจงใจให้เจ้าหน้าที่รัก ศรัทธา และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	0.68	0.99	3.00	0.82	3.02	0.69	1.46
8. ตรวจสอบผลงานและชี้ข้อบกพร่องพร้อมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข	2.77	0.81	3.06	0.85	2.91	0.71	0.67
9. มีการบันทึกเหตุการณ์ที่ได้พบ พร้อมข้อเสนอแนะ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	2.36	1.29	2.25	0.86	2.68	1.05	1.29
10. แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมตรวจ	1.55	1.34	1.56	1.46	2.21	1.38	2.49

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การดำเนินการนิเทศ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 22		N = 16		N = 53		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing Conference)	2.80	0.53	3.05	0.67	3.07	0.57	1.73
11. อำนาจความละเอียดให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งทางด้าน ทรัพยากร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็น	3.36	0.58	3.75	0.45	3.49	0.61	2.12
12. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลโดย สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความคิด สร้างสรรค์	3.18	0.59	3.13	0.50	3.17	0.64	0.04
13. สนับสนุนให้มีการใช้ตำราทางวิชาการในหน่วยงาน	3.00	0.62	3.38	0.62	3.06	0.74	1.58
14. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในแต่ละเวร (Pre-Conference)	2.77	0.87	3.25	1.00	3.13	0.98	1.45
15. เป็นผู้นำการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	2.68	0.84	2.75	1.34	3.19	0.92	2.61
16. กระตุ้นและสนับสนุนให้มีการประชุมปรึกษาทาง การพยาบาลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	2.73	0.77	2.94	1.12	3.08	0.92	1.12
17. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าก่อนมีการประชุม ปรึกษาทางการพยาบาล	2.68	1.17	2.94	1.44	3.06	1.15	0.75
18. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหลังให้การ พยาบาลผู้ป่วย (Post-Conference)	2.45	0.96	2.75	1.06	2.91	1.02	1.53
19. จัดให้มีการประชุมปรึกษาคณาจารย์ในทีมการ พยาบาลประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาล เทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และผู้ช่วยเหลือคนไข้	2.32	0.95	2.56	0.96	2.51	0.95	0.40

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การดำเนินการนี้เทศ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 22		N = 16		N = 53		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การสอนและให้คำแนะนำ	2.88	0.40	3.10	0.53	3.08	0.57	1.26
20. จัดให้มีการประเมินตนเองเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	3.50	0.67	3.38	1.15	3.58	0.77	0.41
21. สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.27	0.46	3.56	0.51	3.49	0.72	1.21
22. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข	3.18	0.80	3.56	0.63	3.32	0.78	1.17
23. แนะนำแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน	3.27	0.55	3.50	0.63	3.30	0.70	0.68
24. ส่งเสริมวิชาชีพพยาบาล โดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมตามโอกาส	2.95	1.00	3.25	0.68	3.38	0.63	2.53
25. สนับสนุน ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน	3.00	0.53	3.38	0.72	3.15	0.86	1.09
26. สนับสนุน ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	2.95	0.58	3.06	0.77	3.17	0.80	0.67
27. ติดตามผลหลังการสอนและให้คำแนะนำ	2.64	0.85	2.75	1.13	3.15	0.74	3.46*
28. มีการวิเคราะห์ข้อบกพร่อง เฉพาะกรณีที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไข	2.68	0.95	2.88	0.89	2.92	0.87	0.58
29. สาธิตวิธีปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ให้เจ้าหน้าที่คึกก่อนที่ปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรง	2.73	0.88	3.00	0.73	2.79	0.95	0.46
30. ร่วมเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล	2.27	0.88	2.50	1.37	2.51	1.01	0.41
31. กระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล	2.09	0.81	2.38	1.26	2.17	1.09	0.35

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมกรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการดำเนินการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกิจกรรมการสอนและให้คำแนะนำ ในข้อ 27 ได้แก่ "การติดตามผลหลังการสอนและให้คำแนะนำ" หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟแล้ว พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน พฤติกรรมการนิเทศงาน การพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง

การประเมินผลการนิเทศ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 22		N = 16		N = 53		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยการติดตามพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตลอดระยะเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่	2.36	1.00	3.00	0.82	2.87	1.02	2.58
2. ให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงแก่เจ้าหน้าที่หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.55	0.86	2.56	0.96	2.92	1.05	1.55
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่วางไว้	2.50	0.80	2.56	1.03	2.92	0.87	2.26
4. นำผลการประเมินเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป	2.41	0.96	2.69	1.14	2.15	1.14	0.77
5. ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	2.32	0.89	2.75	0.77	2.75	0.90	2.06
6. ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปผลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	2.14	1.08	2.63	0.72	2.68	0.94	2.67
7. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.41	0.85	2.38	0.96	2.57	1.14	0.30
8. แจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบ หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.14	1.13	2.25	0.93	2.66	1.22	1.92
9. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1.95	1.05	1.63	1.26	2.42	1.38	2.71
10. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการวางแผนการนิเทศ	1.95	1.09	1.75	1.34	2.09	1.23	0.51

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การประเมินผลการนิเทศ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)						F
	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		
	N = 22		N = 16		N = 53		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการ ดำเนินการนิเทศ	1.77	0.92	1.94	1.18	2.06	1.20	0.49
12. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการ ประเมินผลการนิเทศ	1.73	0.98	1.81	1.17	1.98	1.31	0.38

จากตารางที่ 19 แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการประเมินผลการนิเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล

พฤติกรรมการนิเทศงาน	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การวางแผนการนิเทศ	12.94	3.63	12.19	3.51	0.90
การดำเนินการนิเทศ	3.01	0.48	2.49	0.49	0.17
ประเมินผลการนิเทศ	2.53	0.79	2.19	0.91	1.78

จากตารางที่ 20 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ไม่แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน จำแนกตามการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล

การวางแผนการนิเทศงาน	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินความต้องการเพื่อการปรับปรุงการพยาบาล	3.00	0.50	2.85	0.36	1.38
2. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่	2.30	1.44	2.04	1.40	0.79
3. กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติการนิเทศได้ล่วงหน้า	0.66	0.84	0.59	0.80	0.34
4. กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศงาน	2.75	0.59	2.56	0.75	1.32
5. จัดทำแผนเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลภายในหน่วยงาน	4.23	1.74	4.15	1.75	0.22

จากตารางที่ 21 แสดงว่า หัวหน้าผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลมีพฤติกรรมกรรมการนิเทศงาน ด้านการวางแผนการนิเทศงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการ
ดำเนินการนิเทศ จำแนกตามการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล

การดำเนินการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การเยี่ยมตรวจ (Nursing round)	2.97	0.52	3.00	0.53	-0.20
1. ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหาที่พบ ขณะทำการเยี่ยมตรวจ	3.36	0.70	3.44	0.64	0.54
2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการใช้วัสดุ และอุปกรณ์ ทางการแพทย์ได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า	3.36	0.63	3.44	0.58	0.61
3. ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่ เจ้าหน้าที่	3.31	0.53	3.37	0.57	0.47
4. มีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหาของผู้ป่วย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพยาบาล อย่างต่อเนื่อง	3.20	0.62	3.37	0.63	1.17
5. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่	3.06	0.71	3.22	0.70	0.99
6. ตรวจสอบงานและชี้ข้อดีให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.00	0.74	3.11	0.70	0.67
7. ให้ข้อคิดและจงใจให้เจ้าหน้าที่รัก ศรัทธา และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	2.94	0.77	2.93	0.87	0.06
8. ตรวจสอบงานและชี้ข้อบกพร่องพร้อมที่ให้ข้อมูล ย้อนกลับให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข	2.83	0.79	0.07	0.68	1.42
9. มีการบันทึกเหตุการณ์ที่ได้พบ พร้อมข้อเสนอแนะ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	2.50	1.05	2.59	1.19	0.37
10. แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมตรวจ	2.16	1.35	1.41	1.42	2.38*

*P < .05

ตารางที่ 22 (ต่อ)

การดำเนินการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
<u>การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล</u> (Nursing Conference)	3.02	0.58	2.95	0.61	0.50
11. อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งทางด้าน ทรัพยากร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็น	3.48	0.59	3.56	0.58	-.53
12. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลโดย สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความคิด สร้างสรรค์	3.16	0.60	3.19	0.62	-.21
13. สนับสนุนให้มีการใช้ตำราทางวิชาการในหน่วยงาน	3.13	0.70	3.04	0.71	0.55
14. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในแต่ละเวร (Pre-Conference)	3.20	0.88	2.74	1.10	2.13*
15. เป็นผู้นำการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	2.98	0.95	3.00	1.14	-.07
16. กระตุ้นและสนับสนุนให้มีการประชุมปรึกษาทาง การพยาบาลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	2.94	0.91	3.04	0.98	-.47
17. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าก่อนมีการประชุม ปรึกษาทางการพยาบาล	2.91	1.23	3.04	1.16	-.47
18. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหลังให้การ พยาบาลผู้ป่วย (Post-Conference)	2.83	1.00	2.63	1.08	0.84
19. จัดให้มีการประชุมปรึกษาคณาจารย์ในทีมการ พยาบาลประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาล เทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และผู้ช่วยเหลือคนไข้	2.53	0.91	2.33	1.04	0.91

* P < .05

การดำเนินการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การสอนและให้คำแนะนำ	3.04	0.54	3.02	0.52	0.14
20. จัดให้มีการประเมินตนเองเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	3.47	0.89	3.67	0.62	-1.21
21. สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.44	0.66	3.48	0.58	-.30
22. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข	3.34	0.76	3.30	0.78	0.27
23. แนะนำแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน	3.34	0.62	3.30	0.72	0.32
24. ส่งเสริมวิชาชีพพยาบาล โดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมตามโอกาส	3.27	0.76	3.22	0.75	0.25
25. สนับสนุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน	3.16	0.78	3.15	0.77	0.05
26. สนับสนุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	3.08	0.74	3.15	0.77	-.41
27. ติดตามผลหลังการสอนและให้คำแนะนำ	2.95	0.88	2.96	0.85	-.05
28. มีการวิเคราะห์ข้อบกพร่อง เฉพาะกรณีที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไข	2.81	0.87	2.96	0.94	-.74
29. สาธิตวิธีปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ให้เจ้าหน้าที่ก่อนที่จะปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรง	2.83	0.90	2.78	0.89	0.24
30. ร่วมเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล	2.52	1.05	2.30	1.03	0.91
31. กระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล	2.27	1.04	2.00	1.07	1.10

จากตารางที่ 22 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการดำเนินการ นิเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ในเกือบทุกข้อ ยกเว้นกิจกรรมการเยี่ยมชมตรวจ ในข้อ 10 ได้แก่ "แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมชมตรวจ" และกิจกรรมประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ในข้อ 14 ได้แก่ "มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาก่อนเริ่มการปฏิบัติงานในแต่ละเวร" ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรม ปฏิบัติกิจกรรมนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามการได้รับอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล

การประเมินผลการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยการติดตามพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	2.75	1.02	2.81	0.96	-0.28
2. ให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงแก่เจ้าหน้าที่หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.86	0.94	2.56	1.12	1.33
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	2.86	0.81	2.52	1.05	1.67
4. นำผลการประเมินเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศครั้งต่อไป	2.83	0.97	2.26	1.29	2.31*
5. ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	2.73	0.80	2.44	1.05	1.43
6. ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปผลและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	2.61	0.92	2.37	1.04	1.09
7. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.55	1.04	2.37	1.04	0.74
8. แจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบ หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.56	1.13	2.22	1.25	1.27
9. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.10	1.37	2.19	1.18	-0.10
10. ประเมินผล ด้านการวางแผนการนิเทศ	2.19	1.19	1.56	1.16	2.33*

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การประเมินผลการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 64		N = 27		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการ ดำเนินการนิเทศ	2.17	1.06	1.48	1.16	2.76*
12. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการ ประเมินผลการนิเทศ	2.06	1.19	1.48	1.16	2.14*

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการประเมินผลการนิเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อ 4, 10, 11 และ 12 ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมปฏิบัติงานดังกล่าวนี้มีค่าเฉลี่ย สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล

พฤติกรรมการนิเทศงาน	เคย		ไม่เคย		t
	N = 45		N = 46		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การวางแผนการนิเทศงาน	13.8	3.09	11.65	3.82	2.95*
การดำเนินการนิเทศ	3.06	0.47	2.95	0.48	1.03
ประเมินผลการนิเทศ	2.64	0.87	2.22	0.76	2.45*

* P < .05

จากตารางที่ 24 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล มีพฤติกรรมการนิเทศงานด้านการวางแผนการนิเทศงาน และการประเมินผลการนิเทศ แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรม มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการนิเทศงานสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม ส่วนด้านการดำเนินการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน จำแนกตามประสบการณ์การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล

การวางแผนการนิเทศงาน	เคย		ไม่เคย		t
	N = 45		N = 6		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินความต้องการเพื่อการปรับปรุงการพยาบาล	3.07	0.50	2.85	0.42	2.27*
2. สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่	2.62	1.45	1.83	1.31	2.75*
3. กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติการนิเทศไว้ล่วงหน้า	0.71	0.84	0.57	0.81	0.84
4. กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศงาน	2.82	0.44	2.57	0.78	1.94
5. จัดทำแผนเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลภายในหน่วยงาน	4.58	1.49	3.85	1.90	2.04*

* $P < .05$

จากตารางที่ 23 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการพยาบาลปฏิบัติการกรรมการนิเทศงานด้านการวางแผนการนิเทศงาน ในข้อ 1 ได้แก่ "ประเมินความต้องการเพื่อการปรับปรุงการพยาบาล" ข้อ 2 ได้แก่ "สำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่" และ ข้อ 5 ได้แก่ "จัดทำแผนเพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลภายในหน่วยงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมปฏิบัติการกรรมการดังกล่าวนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม ส่วนในข้อ 3 ได้แก่ "กำหนดแผนและวิธีปฏิบัติการนิเทศไว้ล่วงหน้า" และข้อ 4 ได้แก่ "กำหนดแผนเพื่อติดตามและประเมินผลหลังการนิเทศ" หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกรรมนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการดำเนินการนิเทศ จำแนกตามการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล

การดำเนินการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 45		N = 46		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การเยี่ยมตรวจ (Nursing round)	2.99	0.57	2.97	0.47	0.22
1. ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหาที่พบขณะทำการเยี่ยมตรวจ	3.42	0.66	3.35	0.71	0.52
2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการใช้วัสดุ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างถูกต้อง และคุ้มค่า	3.33	0.64	3.43	0.58	-0.79
3. ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่	3.31	0.56	3.35	0.53	-0.32
4. มีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหาของผู้ป่วย เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.16	0.64	3.35	0.60	-1.48
5. เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.16	0.71	3.07	0.71	0.61
6. ตรวจสอบผลงานและชี้ข้อดีให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.00	0.74	3.07	0.71	-0.43
7. ให้ข้อคิดและจงใจให้เจ้าหน้าที่รัก ศรัทธา และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	2.96	0.82	2.91	0.78	0.25
8. ตรวจสอบผลงานและชี้ข้อบกพร่องพร้อมที่ให้ข้อมูลย้อนกลับให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข	2.96	0.77	2.85	0.76	0.67
9. มีการบันทึกเหตุการณ์ที่ได้พบ พร้อมข้อเสนอแนะ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง	2.58	1.18	2.48	1.01	0.43
10. แจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าก่อนมีการเยี่ยมตรวจ	2.04	1.40	1.83	1.42	0.74

ตารางที่ 26 (ต่อ)

การดำเนินการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 45		N = 46		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
<u>การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล</u> (Nursing Conference)	3.08	0.56	2.91	0.60	1.40
11. อำนาจความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งทางด้าน ทรัพยากร เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็น	3.60	0.50	3.41	0.65	1.54
12. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลโดย สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความคิด สร้างสรรค์	3.20	0.63	3.13	0.58	0.55
13. สนับสนุนให้มีการใช้ตำราทางวิชาการในหน่วยงาน	3.18	0.68	3.02	0.71	1.06
14. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ในแต่ละเวร (Pre-Conference)	3.13	0.94	3.00	0.99	0.66
15. เป็นผู้นำการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	3.11	0.89	2.87	1.11	1.15
16. กระตุ้นและสนับสนุนให้มีการประชุมปรึกษาทาง การพยาบาลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน	2.93	0.86	3.00	0.99	-0.34
17. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าก่อนมีการประชุม ปรึกษาทางการพยาบาล	3.09	1.10	2.80	1.29	1.13
18. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหลังให้การ พยาบาลผู้ป่วย (Post-Conference)	2.82	1.05	2.72	1.00	0.49
19. จัดให้มีการประชุมปรึกษาศุภเคราะห์ในทีมการ พยาบาลประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาล เทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และผู้ช่วยเหลือคนไข้	2.69	0.85	2.26	1.00	2.20*

* P < .05

การดำเนินการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 45		N = 46		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
การสอนและให้คำแนะนำ	3.09	0.48	2.97	0.57	1.08
20. จัดให้มีการประเมินตนเองเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	3.58	0.84	3.48	0.81	0.58
21. สนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.42	0.66	3.48	0.62	-0.42
22. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข	3.31	0.67	3.35	0.85	-0.23
23. แนะนำแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน	3.29	0.59	3.37	0.71	-0.59
24. ส่งเสริมวิชาชีพพยาบาล โดยการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมตามโอกาส	3.27	0.84	3.24	0.67	0.17
25. สนับสนุน ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน	3.22	0.82	3.09	0.73	0.83
26. สนับสนุน ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	3.20	0.73	3.00	0.76	1.28
27. ติดตามผลหลังการสอนและให้คำแนะนำ	3.04	0.90	2.87	0.83	0.96
28. มีการวิเคราะห์อุบัติการณ์ เฉพาะกรณีที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไข	2.91	0.85	2.80	0.93	0.57
29. สาธิตวิธีปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ให้เจ้าหน้าที่ดูก่อนที่จะปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรง	3.00	0.80	2.63	0.95	2.01*
30. ร่วมเป็นวิทยากรเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาล	2.64	0.98	2.26	1.08	1.77
31. กระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล	2.24	1.09	2.13	1.02	0.51

* p < .05

จากตารางที่ 26 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลด้านการดำเนินการนิเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกิจกรรมการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล ในข้อ 19 ได้แก่ "จัดให้มีการประชุมปรึกษาคณากรในทีมการพยาบาล ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล และผู้ช่วยเหลือคนไข้" และกิจกรรมการสอนและให้คำแนะนำ ในข้อ 29 ได้แก่ "สาธิตวิธีปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ ให้เจ้าหน้าที่คูก่อนที่จะปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยตรง" หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมปฏิบัติกิจกรรมนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการประเมินผล การนิเทศ จำแนกตามการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล

การประเมินผลการนิเทศ	เคย		ไม่เคย		t
	N = 45		N = 46		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดย การติดตามพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตลอดระยะเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่	2.89	1.15	2.65	0.82	1.13
2. ให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงแก่ไข แก่เจ้าหน้าที่หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.93	0.99	2.61	1.00	1.56
3. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตามแผนที่วางไว้	2.96	0.85	2.57	0.91	2.11*
4. นำผลการประเมินเป็นแนวทางในการวางแผน การนิเทศครั้งต่อไป	2.93	0.96	2.39	1.16	2.42*
5. ประเมินผลเจ้าหน้าที่จากการมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	2.80	0.84	2.50	0.91	1.63
6. ประเมินผลร่วมกับเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปผลและ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	2.69	1.00	2.39	0.91	1.49
7. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติ- งานของตนเอง	2.73	1.01	2.26	1.02	2.22*
8. แจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบ หลัง เสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว	2.62	1.17	2.30	1.15	1.30
9. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนด เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	2.18	1.44	2.15	1.19	0.09
10. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน ด้านการ วางแผนการนิเทศงาน	2.36	1.26	1.65	1.06	2.88*

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การประเมินผลการนิเทศ		เคย		ไม่เคย		t
		N = 45		N = 46		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	
11. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน	ด้านการ	2.36	1.11	1.59	1.02	3.43*
	ดำเนินการนิเทศ					
12. ประเมินผลกระบวนการนิเทศงาน	ด้านการ	2.22	1.28	1.57	1.05	2.69*
	ประเมินผลการนิเทศ					

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมและไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล มีพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาล ด้านการประเมินผลการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อ 1, 2, 5, 6, 8 และ 9 หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรม ปฏิบัติกิจกรรมนี้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ปัญหาการนิเทศงานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศ
การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการนิเทศงานการพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศงาน การดำเนินการนิเทศ
และการประเมินผลการนิเทศ

ปัญหา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการวางแผนการนิเทศงาน	3.09	0.71	ปานกลาง
1.1 การเตรียมบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.48	1.04	ปานกลาง
1.2 การใช้เวลาในการวางแผนการนิเทศงาน	3.32	1.09	ปานกลาง
1.3 ความรู้ด้านการวางแผนการนิเทศงาน	2.95	0.87	ปานกลาง
1.4 การสนับสนุนด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้	2.91	1.07	ปานกลาง
1.5 นโยบายสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	2.77	1.03	ปานกลาง
2. ด้านการดำเนินการนิเทศ	3.19	0.74	ปานกลาง
2.1 จำนวนเจ้าหน้าที่กับจำนวนผู้ป่วย	3.87	1.22	มาก
2.2 ปริมาณงานบริการพยาบาล	3.80	0.99	มาก
2.3 ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	2.85	1.08	ปานกลาง
2.4 ความพร้อมและความมั่นใจในการนิเทศงาน	2.73	0.96	ปานกลาง
2.5 สถานที่สำหรับปรึกษาหารือ	2.70	1.22	ปานกลาง
3. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	3.01	0.73	ปานกลาง
3.1 การใช้เวลาในการวางแผนการประเมิน	3.22	0.96	ปานกลาง
3.2 แบบฟอร์มการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน	3.05	1.09	ปานกลาง
3.3 ความรู้ด้านการวางแผนการประเมินผล	2.97	0.94	ปานกลาง
3.4 การยอมรับการประเมินของเจ้าหน้าที่	2.93	0.98	ปานกลาง
3.5 การประเมินผลเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง	2.89	0.89	ปานกลาง
รวม	3.10	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 แสดงว่าปัญหาการนิเทศงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการนิเทศ ปัญหาในเรื่อง "สัดส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่กับจำนวนผู้ป่วย" และเรื่อง "ปริมาณงานบริการพยาบาล" เป็นปัญหาการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.80 ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย