

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการอธิบาย โดยแบ่งเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ขั้นตอนการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

ตอนที่ 3 ปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ขั้นตอนการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ยของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีดังนี้

2.50 - 3.00 ทำเป็นประจำ

1.50 - 2.49 ทำแต่ไม่สม่ำเสมอ

1.00 - 1.49 ไม่ได้ทำ

เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ยของปัญหาการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีดังนี้

คะแนน	4.50 - 5.00	มีปัญหามากที่สุด
คะแนน	3.50 - 4.49	มีปัญหามาก
คะแนน	2.50 - 3.49	มีปัญหากลาง
คะแนน	1.50 - 2.49	มีปัญหาน้อย
คะแนน	1.00 - 1.49	ไม่มีปัญหา/น้อยที่สุด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอข้อมูล

มีดังนี้ คือ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
SS	แทน	ค่าผลบวกของส่วนเบี่ยงเบน ยกกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ
MS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)
F	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป พิจารณาเปรียบเทียบกับเอฟ - ดิสทริบิวชัน (F-distribution)
t	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว เพื่อพิจารณา เปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานจากตาราง

ตอนที่ 1 สถานภาพของตัวอย่างประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างประชากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	103	41.5
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	72	29.0
มากกว่า 10 ปี	73	29.4
รวม	248	100.0

จากตารางที่ 3 ตัวอย่างประชากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือระยะเวลามากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 และระยะเวลา 5 มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของตัวอย่างประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงสุด

วุฒิการศึกษาระดับสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	17	6.9
ปริญญาตรี	228	91.9
ปริญญาโท	3	1.2
รวม	248	100.0

จากตารางที่ 4 ตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
คือ ร้อยละ 91.9

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าผู้ป่วย จำแนกตามการได้รับการอบรม หรือ
ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหาร และ/หรือ การจัดการ

การได้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับการบริหาร และ/หรือ การจัดการ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	154	62
ไม่เคย	94	38
รวม	248	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงว่า หัวหน้าผู้ป่วยส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม
หรือศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับการบริหาร และ/หรือ การจัดการ คิดเป็นร้อยละ 61.6

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการ
 พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้าน
 ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของ
 หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการแตกต่างกัน

การจัดการ	เคย N = 154		ไม่เคย N = 94		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	2.03	.38	1.88	.39	3.10 *
การดำเนินงาน	2.13	.57	1.90	.57	3.08 *
การประเมินผล	1.88	.53	1.70	.53	2.62 *
รวมทุกด้าน	2.00	.44	1.82	.45	3.18 *

* P < .05

จากตารางที่ 6 แสดงว่าการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการแตกต่างกัน รวมทุกด้าน และ
 ในแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการพยาบาลด้านการวางแผน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรม
ด้านการจัดการแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. สํารวจความต้องการการพัฒนา				
บุคลากรในหอผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ	2.26	.51	2.13	.51
2. การสำรวจความต้องการ ท่านใช้				
วิธีการดังต่อไปนี้				
2.1 สังเกตการปฏิบัติงานของ				
บุคลากรด้วยตนเอง	2.57	.60	2.57	.65
2.2 สอบถามความต้องการโดย				
แจกแบบสอบถามเป็น				
รายบุคคล	1.25	.49	1.21	.48
2.3 ประชุมบุคลากรพยาบาล				
เพื่อประมวลปัญหาและ				
ความต้องการการพัฒนา				
บุคลากร	2.49	.58	2.29	.68
2.4 ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน				
อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อ				
ประมวลปัญหาและความ				
ต้องการการพัฒนาบุคลากร	2.46	.59	2.41	.59

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
2.5 เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.05	.65	1.91	.74
2.6 รับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	2.59	.58	2.31	.69
2.7 ศึกษานโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน	2.23	.64	1.95	.68
3. จัดลำดับความต้องการ การพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการสำรวจ	2.02	.64	1.91	.71
4. การจัดลำดับความต้องการ หรือความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทำนปฏิบัติโดย				
4.1 ทำเอง	1.92	.75	1.81	.76
4.2 ทำร่วมกับบุคลากรในหอผู้ป่วย	2.16	.67	1.97	.70
4.3 รวบรวมความเห็นที่บุคลากรในหอผู้ป่วยเสนอมา	2.23	.70	2.03	.73

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร พยาบาลที่มีกำหนดระยะเวลา 1-7 วันสำหรับหอผู้ป่วยที่ท่าน รับผิดชอบ	1.65	.70	1.54	.68
6. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร พยาบาลที่มีกำหนดระยะเวลา มากกว่า 1 เดือน สำหรับหอ ผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ	1.72	.76	1.56	.72
7. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร พยาบาลในข้อ 5 และ 6 ท่าน ปฏิบัติโดย				
7.1 ทำเอง	1.63	.75	1.53	.74
7.2 ทำร่วมกับบุคลากรในหอผู้ป่วย	1.96	.74	1.80	.76
7.3 มอบหมายให้มิผู้รับผิดชอบ แต่ละโครงการ	1.98	.83	1.72	.73

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
8. การจัดบุคลากรเข้าร่วมโครงการ พัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นในหอผู้ป่วยที่ ทำรับผิดชอบท่านปฏิบัติโดย				
8.1 จัดเอง	1.97	.83	1.71	.78
8.2 ให้บุคลากรเข้าร่วมตาม ความสมัครใจ	1.88	.76	1.79	.69
8.3 พิจารณาร่วมกับบุคลากร ในหอผู้ป่วย	2.09	.75	1.92	.73
9. กำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์เพื่อ จูงใจบุคลากรในหอผู้ป่วย ที่รับ ผิดชอบเข้าร่วมโครงการพัฒนา บุคลากรที่จัดขึ้นในหอผู้ป่วย	2.01	.71	1.74	.73
10. จัดทำแผนการประเมินเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรดังนี้				
10.1 ประเมินโครงการ	1.75	.75	1.58	.79
10.2 ประเมินพัฒนาการของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	1.93	.76	1.79	.71
11. วางแผนติดตามพัฒนาการของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา บุคลากรที่จัดขึ้นในหอผู้ป่วย	1.92	.75	1.76	.79

จากตารางที่ 7 แสดงว่าการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการวางแผนของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการ และไม่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการอยู่ในระดับทำแต่ไม่สม่ำเสมอ ยกเว้น "การสำรวจความต้องการ โดยการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยตนเอง" มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับทำเป็นประจำ และ "การสำรวจความต้องการโดยการสอบถามความต้องการโดยแจกแบบสอบถามเป็นรายบุคคล" มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่ได้ทำ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการพยาบาลด้านการดำเนินงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์
การอบรมด้านการจัดการแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. กำหนดผลที่คาดหวังหรือมาตรฐานของ งาน ที่จะใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผลของ การพัฒนาบุคลากร	2.00	.68	1.78	.68
2. ตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรใน หอผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ	2.01	.82	1.62	.74
3. การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โครงการพัฒนาบุคลากร ท่านปฏิบัติโดย				
3.1 ตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน แต่ละโครงการ	1.98	.84	1.65	.78
3.2 ตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เป็นวาระ	1.99	.82	1.72	.80
3.3 มอบหมายความรับผิดชอบ แต่ละงานเป็นรายบุคคล	2.21	.80	1.93	.77
3.4 ใช้อาสาสมัครจากบุคลากร ในหอผู้ป่วย	1.83	.81	1.63	.74
4. ประชุมคณะกรรมการเพื่อทบทวน วัตถุประสงค์ของโครงการ	1.96	.71	1.70	.73

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร ที่รับผิดชอบแต่ละงานในโครงการฯ	2.25	.76	2.05	.78
6. กำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระและวิธี การพัฒนาบุคลากรของแต่ละโครง การตามวัตถุประสงค์	2.15	.73	1.90	.80
7. กำหนดตารางการปฏิบัติงานหรือ ตารางการอบรม ของแต่ละ โครงการ	2.09	.77	1.89	.79
8. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอน และเอกสารที่ใช้ในการดำเนินงาน	2.24	.67	2.08	.79
9. ควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไป ตามแผนที่กำหนดไว้	2.27	.70	2.07	.79
10. ปรับแผนการดำเนินงานให้เหมาะสม กับสถานการณ์	2.30	.70	2.07	.80
11. ประสานงานกับบุคลากรหรือเจ้า หน้าที่ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	2.38	.71	2.15	.76
12. ประเมินผลการดำเนินงานเป็น ระยะ ๆ	2.19	.74	2.07	.79
13. รายงานการดำเนินงานตามแผนที่ วางไว้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ	2.22	.72	2.06	.75

จากตารางที่ 8 แสดงว่าการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
ด้านการดำเนินงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการและไม่เคยได้รับ
การอบรมด้านการจัดการอยู่ในระดับต่ำแต่ไม่สม่ำเสมอทุกข้อ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการพยาบาลด้านการประเมินผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรม
ด้านการจัดการแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายข้อ

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. กำหนดเป้าหมายและรูปแบบการ ประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร	1.99	.71	1.77	.73
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินโครง การพัฒนาบุคลากร	1.91	.68	1.74	.70
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมิน โครงการฯ ท่านวิเคราะห์เกี่ยวกับ				
3.1 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ และเนื้อหาของโครงการฯ	1.90	.71	1.72	.75
3.2 ปัจจัยที่นำมาใช้ในการดำเนิน โครงการ	1.87	.72	1.64	.68
3.3 ผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ของ โครงการ	1.95	.71	1.72	.75
4. การรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมิน โครงการฯ ท่านใช้วิธีใด				
4.1 วิเคราะห์จากเอกสาร	1.73	.75	1.60	.75
4.2 สังเกตการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ด้วยตนเอง	2.22	.76	2.06	.80

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
4.3 สอบถามโดยใช้แบบสอบถาม หรือแบบสัมภาษณ์	1.60	.70	1.57	.78
4.4 ทดสอบเช่น ทดสอบการปฏิบัติ งานทดสอบความรู้ที่ได้จากการ พัฒนาบุคลากร	1.87	.70	1.71	.69
4.5 ให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ และที่เกี่ยวข้องเสนอความเห็น เป็นลายลักษณ์อักษร	1.83	.72	1.54	.69
5. ประเมินการดำเนินโครงการฯ เป็นระยะ ๆ	1.94	.67	1.70	.70
6. ประเมินผลเมื่อการดำเนินโครงการ สิ้นสุด	2.11	.73	1.84	.73
7. กำหนดเป้าหมายและวิธีการประเมิน พัฒนาการของบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการฯ	1.94	.70	1.74	.71
8. กำหนดผลที่คาดหวัง หรือเกณฑ์ มาตรฐานขั้นต่ำของการประเมิน	1.83	.49	1.72	.78
9. ประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการฯ	2.07	.70	1.82	.74

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	เคย		ไม่เคย	
	N = 154		N = 94	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
10. การประเมินพัฒนาการของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการฯ ท่านใช้ วิธีการใด				
10.1 ทำการประเมินเอง				
เป็นรายบุคคล	1.96	.83	1.77	.79
10.2 จัดตั้งคณะกรรมการประเมิน	1.62	.74	1.34	.63
10.3 ให้บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการฯ ประเมิน				
ตนเองตามความสมัครใจ	1.63	.72	1.45	.69
10.4 ให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ประเมินกันเอง	1.58	.71	1.51	.71
10.5 ประเมินโดยการประชุม ร่วมกัน	1.97	.79	1.87	.81
11. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรนยาบาลที่เข้าร่วม โครงการเป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน ภายหลัง การฝึกอบรม	1.92	.71	1.79	.79

จากตารางที่ 9 แสดงว่าการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
ด้านการประเมินผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการ อยู่ในระดับทำแต่
ไม่ลืมนำเสมอทุกข้อ

ส่วนการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านการประเมินผล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการ อยู่ในระดับทำแต่ไม่ลืมนำเสมอ
ยกเว้น "การประเมินพัฒนาการของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการโดยการจัดตั้งคณะกรรมการ
และให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ ประเมินตนเองตามความสมัครใจ" มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับไม่ได้ทำ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลรวมทุกด้าน
ของหัวหน้าผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.5421	.2711	1.3578
ภายในกลุ่ม	245	48.9106	.1996	
รวม	247	49.4527		

จากตารางที่ 10 แสดงว่า การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
ของหัวหน้าผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน รวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน
อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้านการวางแผนของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.3508	.1754	1.1276
ภายในกลุ่ม	245	34.1068	.1555	
รวม	247	38.4576		

จากตารางที่ 11 แสดงว่า การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านการวางแผนของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
ด้านการดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ภายในกลุ่ม	2	.7482	.3741	1.1380
ระหว่างกลุ่ม	245	80.5315	.3288	
รวม	247	81.2791		

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาการทางพยาบาล ด้าน
การดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่แตก
ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางกรรพยาบาล ด้านการประเมินผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.7709	.3855	3.3538
ภายในกลุ่ม	245	69.7600	.2847	
รวม	247	70.5309		

จากตารางที่ 13 แสดงว่า การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางกรรพยาบาลด้านการประเมินผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการ
 พัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านการวางแผน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัญหาการจัดการด้านการวางแผน	N = 248		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.	
การได้รับงบประมาณสำหรับ การพัฒนา บุคลากรในหอผู้ป่วย	3.30	1.43	ปานกลาง
การวางแผนงบประมาณโครงการพัฒนา บุคลากรในหอผู้ป่วย	2.97	1.20	ปานกลาง
การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรพยาบาล	2.86	1.05	ปานกลาง
การวางแผนติดตามพัฒนาการของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ	2.86	1.06	ปานกลาง
การจัดบุคลากร เข้าร่วมโครงการพัฒนา บุคลากรที่จัดขึ้นในหอผู้ป่วย	2.85	1.06	ปานกลาง
การสำรวจความต้องการการพัฒนากุคลากรใน หอผู้ป่วย	2.78	.89	ปานกลาง
การจัดทำแผนการประเมิน พัฒนาการของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ	2.76	1.05	ปานกลาง
การกำหนดวิธีการและเทคนิคในการอบรม	2.75	1.00	ปานกลาง
การจัดทำแผนการประเมินโครงการฯ	2.70	1.06	ปานกลาง
การกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ เพื่อจูงใจ บุคลากรในหอผู้ป่วย เข้าร่วมโครงการ	2.69	1.02	ปานกลาง
การจัดทำตารางฝึกอบรม	2.62	1.08	ปานกลาง



ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัญหาการจัดการด้านการวางแผน	N = 248		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.	
การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาบุคลากร	2.61	.99	ปานกลาง
การจัดลำดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการสำรวจ	2.08	.94	น้อย
รวม	2.80	0.83	

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านการวางแผนของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น "การจัดลำดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการสำรวจ" อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละปัญหาแล้ว พบว่า "การได้รับงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในหอผู้ป่วย" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านการดำเนินงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัญหาการจัดการด้านการดำเนินงาน	N = 248		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.	
การกำหนดที่ผลคาดหวังหรือมาตรฐานของงานที่จะใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผลของการพัฒนาบุคลากร	2.96	.97	ปานกลาง
การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในหอผู้ป่วย	2.89	1.08	ปานกลาง
การควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	2.87	.99	ปานกลาง
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่รับผิดชอบแต่ละงาน	2.86	1.02	ปานกลาง
การกำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระ และวิธีการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการ	2.81	1.01	ปานกลาง
การปรับแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	2.81	.99	ปานกลาง
การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการสอน และเอกสารที่ใช้ในการดำเนินงาน	2.80	1.07	ปานกลาง
การประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ	2.75	.95	ปานกลาง
การประสานงานกับบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	2.70	.99	ปานกลาง
รวม	2.83	.84	

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการพยาบาล ด้านการดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกข้ออยู่ในระดับ ปัญหาปานกลาง
และมีค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านการประเมินผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัญหาการจัดการด้านการประเมินผล	N = 248		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.	
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินโครงการฯ	2.84	1.02	ปานกลาง
การกำหนดเป้าหมายและรูปแบบการประเมินผลโครงการฯ	2.80	1.01	ปานกลาง
การรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลโครงการฯ	2.78	1.02	ปานกลาง
การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการฯ เป็นระยะ ๆ เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน ภายหลังการฝึกอบรม	2.78	1.05	ปานกลาง
การประเมินผลโครงการเป็นระยะ ๆ	2.77	.91	ปานกลาง
การกำหนดเป้าหมายและวิธีการประเมินพัฒนาการของบุคลากรพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ	2.75	.99	ปานกลาง
การกำหนดผลที่คาดหวังหรือเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของการประเมินบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	2.73	.94	ปานกลาง
การกำหนดวิธีการประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	2.72	.96	ปานกลาง
การประเมินผลเมื่อการดำเนินโครงการสิ้นสุด	2.68	.99	ปานกลาง
รวม	2.76	.91	

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการพยาบาลด้านการประเมินผล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกข้ออยู่ในเกณฑ์มีปัญหาปานกลาง
และมีค่าเฉลี่ยของปัญหาอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย