

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลในรูปของการบรรยายและตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของพยาบาลหัวหน้าหน่วย โรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ปัญหาการจัดการทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วย คำนวณการวางแผน การมอบหมายงาน การนิเทศ และการประเมินผล

ส่วนที่ 3 ความต้องการการพัฒนายุทธศาสตร์งานการจัดการทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ในเรื่อง โครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายของโรงพยาบาล และหน่วยงาน ระบบการสนับสนุน แหล่งวิชาการ ระบบสื่อสารในโรงพยาบาล ความร่วมมือประสานงาน บุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

### เกณฑ์ทัศนคติเฉลี่ย

เกณฑ์ทัศนคติเฉลี่ยของปัญหาและความต้องการการพัฒนาของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ที่มีต่อการจัดการทางการพยาบาล มีดังนี้

คะแนน	4.50 - 5.00	มีปัญหามากอย่างยิ่ง/ต้องการและจำเป็นที่จะพัฒนาอย่างยิ่ง
คะแนน	3.50 - 4.49	มีปัญหามาก/ต้องการพัฒนามาก
คะแนน	2.50 - 3.49	มีปัญหาพอสมควร/ต้องการพัฒนาปานกลาง
คะแนน	1.50 - 2.49	มีปัญหาน้อย/ต้องการพัฒนาน้อย
คะแนน	1.00 - 1.49	ไม่มีปัญหา/ไม่ต้องการการพัฒนา

โดยเสนอตารางประกอบการผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ (ปี)</b>		
ต่ำกว่า 30	11	6.29
30 - 35	70	40.57
36 - 40	50	28.57
มากกว่า 40	43	24.57
รวม	175	100
<b>ประสบการณ์ทางการพยาบาล (ปี)</b>		
1 - 5	3	1.71
6 - 10	50	28.57
11 - 15	70	40.00
16 - 20	30	17.14
21 - 25	14	8.00
มากกว่า 25	8	4.58
รวม	175	100
<b>ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)</b>		
1 - 5	101	57.71
6 - 10	54	30.87
11 - 15	14	8.00
16 - 20	3	1.71
มากกว่า 20	3	1.71
รวม	175	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ประกาศนียบัตรการพยาบาล	92	52.57
อนุปริญญา	27	15.43
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	56	32.00
ปริญญาโท	0	0
รวม	175	100

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุระหว่าง 30-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ มีถึงร้อยละ 40.57 ที่มีมารองลงมา คือกลุ่มอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยมีร้อยละ 28.57 และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือมีร้อยละ 6.29

สำหรับประสบการณ์ทางการพยาบาล กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือมีถึงร้อยละ 40 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี โดยมีจำนวนร้อยละ 28.57 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือร้อยละ 1.71

สำหรับประสบการณ์ในการจัดการทางการพยาบาล คือ ประสบการณ์การห้าหน้าที่พยาบาลหัวหน้าหน่วย กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือมีถึงร้อยละ 57.71 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี โดยมีร้อยละ 30.87 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี คือมีร้อยละ 1.71 เท่ากัน

สำหรับวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มประกาศนียบัตรการพยาบาล เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือมีร้อยละ 52.57 กลุ่มวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีจำนวนรองลงมา คือมีร้อยละ 32 กลุ่มอนุปริญญา มีน้อยที่สุด คือร้อยละ 15.43

## ส่วนที่ 2 ปัญหาการจัดการทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

ตารางที่ 3 มีธรรมเนียมปฏิบัติและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการวางแผนงานตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

กิจกรรมที่เบี่ยงเบน	วิชรพยาบาล		ร.พ. ศากลีน		ร.พ. เจริญกรุง		ร.พ. กสาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. การวางแผนจัดอิทธการกำลังบุคลากรในหน่วยงาน	2.98	1.00	3.22	0.87	3.56	0.74	3.72	0.88	3.31	0.96
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดอิทธการกำลัง	3.09	1.00	2.97	0.85	3.15	0.70	3.23	0.98	3.11	0.93
3. การเขียนแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.16	0.90	2.86	0.74	3.56	1.05	2.86	0.93	3.03	0.91
4. การวางแผนพัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบ	2.99	0.93	2.76	0.88	3.33	0.90	3.16	0.91	3.03	0.93
5. การกำหนดวัตถุประสงค์ในกาวางแผนงาน	2.85	0.81	2.82	0.93	2.96	0.88	3.12	0.84	2.93	0.86
6. การวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	3.00	0.90	2.68	0.90	3.11	0.79	2.88	0.97	2.93	0.91
7. การรวบรวมข้อมูลเพื่อการวางแผนงบประมาณประจำปีในหน่วยงาน	2.87	0.85	2.92	0.88	3.04	0.84	2.81	0.92	2.90	0.89
8. การวางแผนนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน	2.68	0.83	3.00	0.84	2.82	0.86	3.02	0.93	2.86	0.87
9. การวางแผนสอนสุรศึกษาในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	2.70	1.00	2.59	1.03	2.85	0.97	2.67	0.93	2.70	1.00
10. การวางแผนนิเทศบุคลากรในหน่วยงาน	2.59	0.91	2.86	0.81	2.70	0.85	2.58	0.87	2.66	0.88
11. การวางแผนการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงาน	2.53	0.86	2.81	0.80	2.67	0.86	2.70	0.79	2.65	0.84
12. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	2.68	0.90	2.78	0.90	2.70	0.94	2.40	0.92	2.63	0.92
13. การวางแผนประเมินผลผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงาน	2.22	0.92	2.46	0.98	2.41	0.78	2.26	0.99	2.31	0.94

จากตารางที่ 3 แสดงว่าปัญหาคานการวางแผนงานที่พยาบาลหัวหน้าหน่วยพบว่า เป็นปัญหาอันคัมหนึ่ง คือ ปัญหาเรื่อง "การวางแผนจัดอิทธการกำลังบุคลากรในหน่วยงาน" ซึ่งพบว่า มีปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.31 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหาปานกลาง รองลงมาคือปัญหา "การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดอิทธการกำลัง" คะแนนปัญหามีค่าเฉลี่ย 3.11 เรื่องที่พยาบาลหัวหน้าหน่วยพบว่า เป็นปัญหาน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.31 คือ "ปัญหาการวางแผนประเมินผลผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงาน" และอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหาน้อย

สำหรับการกระจายของคะแนน พบว่า ปัญหาเรื่อง "การวางแผนสอนสุรศึกษาในหน่วยงานที่รับผิดชอบ" มีการกระจายมากที่สุด คือ 1.00 และใกล้เคียงกับปัญหาเรื่อง "การวางแผนจัดอิทธการกำลังบุคลากรในหน่วยงาน" คือ 0.98 ส่วนเรื่องที่มีการกระจายของคะแนนน้อยที่สุด คือปัญหา "การวางแผนการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงาน" คือ 0.84

ตารางที่ 4 มีชนิดของชนิดและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมอบหมายงานตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

กิจกรรมที่เป็นปัญหา	วิทย์พยาบาล		ร.พ.ตากสิน		ร.พ.เจริญกรุง		ร.พ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการมอบหมายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	2.65	0.80	2.73	1.00	2.93	0.94	2.79	0.95	2.74	0.91
2. การวิเคราะห์ปัญหาการมอบหมายงาน	2.60	0.77	2.62	0.82	2.93	0.81	2.72	1.06	2.65	0.80
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน	2.47	0.93	2.76	0.79	2.89	0.83	2.58	1.08	2.62	0.94
4. การมอบหมายงานโดยให้ผู้อื่นรับผิดชอบเครื่องมือเครื่องใช้แต่ละชนิดเป็นราย ๆ ไป	2.54	0.83	2.89	1.09	2.67	1.09	2.42	1.02	2.60	0.99
5. การติดตามประเมินผลการมอบหมายงาน	2.44	0.88	2.62	0.91	2.63	0.78	2.51	0.92	2.53	0.89
6. การประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนการมอบหมายงาน	2.54	0.83	2.49	0.92	2.63	0.91	2.44	0.87	2.46	0.89
7. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร	2.28	0.89	2.49	1.06	2.56	0.92	2.35	0.94	2.38	0.95
8. การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร	2.23	0.84	2.49	0.95	2.33	0.98	2.16	0.96	2.29	0.92

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ปัญหาการมอบหมายงานที่พยาบาลหัวหน้าหน่วย พบว่าเป็นปัญหามาก ได้แก่ ปัญหาเรื่อง "การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการมอบหมายงาน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน" มีค่าเฉลี่ย 2.74 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหาปานกลาง รองลงมาคือ ปัญหาเรื่อง "การวิเคราะห์ปัญหาการมอบหมายงาน" มีค่าเฉลี่ย 2.65 และที่พบว่าเป็นปัญหาน้อยที่สุด คือ เรื่อง "การมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร" มีค่าเฉลี่ย 2.29 จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหาน้อย

สำหรับการกระจายของคะแนนปัญหาในเรื่อง "การมอบหมายงานโดยให้ผู้อื่นรับผิดชอบเครื่องมือเครื่องใช้แต่ละชนิดเป็นราย ๆ ไป" มีการกระจายมากที่สุด คือ 0.99 รองลงมาคือเรื่อง "การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร" คือ 0.95 คะแนนปัญหาที่มีการกระจายน้อยที่สุด คือเรื่อง "การวิเคราะห์ปัญหาการมอบหมายงาน" คือ 0.80

ตารางที่ 5 มัชฌิมเศรษฐศาสตร์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการนิเทศการวิจัยของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

กิจกรรมที่เป็นปัญหา	วชิรพยาบาล		ร.พ.ตากสิน		ร.พ.เจริญกรุง		ร.พ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. การเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนางาน	2.65	0.89	2.86	0.74	2.89	1.13	2.95	0.93	2.85	0.95
2. การนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	2.56	0.86	2.68	0.87	2.63	1.02	2.84	1.03	2.66	0.94
3. การวางแผนร่วมกับระหว่างผู้บังคับและผู้บริหารนิเทศ	2.45	0.85	2.65	0.91	2.96	1.00	2.63	0.99	2.62	0.94
4. การจัดทำ จักหาเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานไว้ประจำในหน่วยงาน	2.57	1.00	2.89	1.01	3.15	0.85	2.30	0.88	2.62	1.02
5. การแก้ไขปรับปรุงวิธีการนิเทศ	2.47	0.88	2.73	0.83	2.89	0.87	2.60	0.99	2.62	0.91
6. การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานนิเทศงาน	2.54	0.86	2.70	1.01	2.81	1.02	2.49	1.00	2.61	0.97
7. การประเมินผลการนิเทศ	2.45	0.79	2.68	0.93	2.96	0.84	2.53	0.82	2.60	0.86
8. การเขียนแผนการนิเทศ	2.65	0.89	2.70	0.87	2.67	0.93	2.35	0.99	2.59	0.93
9. การวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศแต่ละครั้ง	2.48	0.78	2.59	0.88	3.00	0.82	2.51	0.82	2.59	0.84
10. การช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	2.38	0.79	2.57	0.86	2.70	0.94	2.58	0.90	2.52	0.86
11. การแจ้งผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบ	2.35	0.84	2.65	0.91	2.85	0.97	2.30	0.93	2.48	0.92
12. การนิเทศการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีกรมมอบหมายงาน	2.25	0.81	2.59	0.85	2.70	0.94	2.44	0.90	2.44	0.88
13. การแนะนำ สอน สาธิตเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	2.23	0.91	2.59	1.00	2.63	0.95	2.35	0.94	2.43	0.94
14. การจัดประชุมปรึกษาในหน่วยงาน	2.20	0.90	2.70	0.95	2.63	1.06	2.37	1.08	2.42	1.00
15. การสอนและแนะนำวิธีปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน	2.23	0.91	2.32	0.96	2.44	0.92	2.47	0.90	2.34	0.92
16. การให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	2.25	0.90	2.35	0.96	2.41	0.87	2.42	0.78	2.34	0.89
17. การปฐมพยาบาลผู้เจ็บป่วยในหน่วยงาน	2.23	0.96	2.24	0.82	2.41	1.03	2.35	0.89	2.29	0.92
18. การเขียนตรวจ	2.10	0.80	2.03	0.82	2.41	0.91	2.23	0.83	2.18	0.90
19. การสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	2.00	0.87	2.16	0.89	2.19	1.06	2.26	0.97	2.14	0.95

จากตารางที่ 5 แสดงว่าปัญหาการนิเทศที่พยาบาลหัวหน้าหน่วยพบว่า เป็นปัญหา มาก คือ เรื่อง "การเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนางาน" มีค่าเฉลี่ย 2.85 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหากลาง รองลงมาคือปัญหาเรื่อง "การนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนางานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ" พบว่าเป็นปัญหา มีค่าเฉลี่ย 2.66 สำหรับปัญหาที่พบน้อยที่สุด คือ ปัญหาเรื่อง "การสร้างสัมพันธ์ภาพ กับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน" พบว่าเป็นปัญหามีค่าเฉลี่ย 2.14 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับ ปัญหา น้อย

สำหรับการกระจายของคะแนนปัญหาเรื่อง "การจัดทำ จักหาเอกสาร คู่มือ การปฏิบัติงานไว้ประจำในหน่วยงาน" มีมากที่สุดคือ 1.02 รองลงมาคือเรื่อง "การจัดประชุมปรึกษาในหน่วยงาน" โดยมีการกระจาย 1.00 และที่มีการกระจาย น้อยที่สุด คือ 0.84 ได้แก่เรื่อง "การวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศแต่ละครั้ง"

ตารางที่ 6 มีฉันทิเจตคติและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาค่านการประเมินผลตามการปฏิบัติกรพยามาลหัวหน้หน่วย

กิจกรรมที่เป็นปัญหา	วธิพยามาล		ร.ท.ตากฉิน		ร.ท.เจวิญกรง		ร.ท.ถาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. การกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินผล	2.72	0.85	2.86	0.78	3.00	0.90	2.67	0.98	2.78	0.89
2. การรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินผล	2.72	0.85	2.78	0.90	3.03	0.79	2.70	0.95	2.78	0.89
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติการพยามาล	2.65	0.87	2.73	0.89	2.44	0.95	2.63	0.94	2.71	0.89
4. การวิเคราะห์ปัญหาในการประเมินผล	2.62	0.91	2.84	0.85	2.96	1.00	2.49	0.95	2.69	0.94
5. การประเมินผลกิจกรรมบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	2.66	0.90	2.65	0.81	2.78	0.95	2.70	0.95	2.69	0.91
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานระยะยาว (ปีละครั้ง)	2.63	0.90	2.78	0.81	2.85	0.93	2.56	1.04	2.68	0.93
7. การประเมินผลกรปฏิบัติการพยามาลให้กับผู้ช่วย	2.56	0.85	2.78	0.84	2.89	0.80	2.56	0.76	2.66	0.83
8. การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ที่ถูกประเมินไ้รับทราบ	2.53	1.09	2.78	1.09	2.96	1.10	2.58	1.08	2.66	1.10
9. การให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.59	0.97	2.84	0.82	2.67	1.05	2.56	0.97	2.65	0.96
10. การเขียนรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	2.51	0.86	2.76	0.85	2.74	0.88	2.56	0.99	2.61	0.91
11. การเสนอรายงานผลการประเมิน	2.47	0.88	2.81	1.00	2.63	0.95	2.58	1.02	2.59	0.96

จากตารางที่ 6 แสดงว่าปัญหาค่านการประเมินผลที่พยามาลหัวหน้หน่วยพบว่า เป็นอันดับหนึ่ง คือ เรื่อง "การกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินผล" และปัญหาเรื่อง "การรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินผล" โดยมีน้ำหนักปัญหาเฉลี่ย 2.78 เท่ากัน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหปานกลาง รองลงมาคือปัญหาเรื่อง "การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติการพยามาล" พบว่าเป็นปัญหามีค่าเฉลี่ย 2.71 และปัญหาที่พยามาลหัวหน้หน่วยพบว่าเป็นปัญหาน้อย คือปัญหาเรื่อง "การเสนอรายงานผลการประเมิน" ซึ่งพบมีค่าเฉลี่ย 2.59 และอยู่ในเกณฑ์ระดับปัญหปานกลาง

สำหรับการกระจายของคะแนนปัญหาเรื่อง "การแจ้งผลการประเมินให้ผู้ที่ถูกประเมินไ้รับทราบ" มีมากที่สุดคือ 1.10 รองลงมาคือเรื่อง "การให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน" และเรื่อง "การเสนอรายงานผลการประเมิน" คือมีการกระจาย 0.96 เท่ากัน เรื่องที่มีคะแนนกระจายน้อยที่สุด คือเรื่อง "การประเมินผลกรปฏิบัติการพยามาลที่ให้กับผู้ช่วย" คือ 0.83

### ส่วนที่ 3 ความต้องการการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการจัดการทางพยาบาลของ พยาบาลหัวหน้าหน่วย

ตารางที่ 7 มีระดับและชนิดและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการพัฒนาค้นโครงสร้างและนโยบายของโรงพยาบาลและหน่วยงาน

ความต้องการพัฒนา	วิรพยาบาล		ร.พ.ตากสิน		ร.พ.เจริญกรุง		ร.พ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. นโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.16	0.74	3.94	0.84	4.07	0.90	4.14	0.85	4.10	0.82
2. แผนภูมิแสดงหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลที่ชัดเจน	4.07	0.77	3.94	0.90	3.96	0.88	3.95	0.91	4.00	0.86
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารโรงพยาบาล และฝ่าย (กอง) การพยาบาล	3.78	0.85	3.84	0.82	4.00	0.82	3.88	0.89	3.85	0.86
4. แผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา	3.76	0.79	3.94	0.93	3.74	1.04	3.63	1.16	3.77	0.97

จากตารางที่ 7 พบว่าความต้องการพัฒนาค้นโครงสร้างและนโยบายของ  
โรงพยาบาลและหน่วยงานของพยาบาลหัวหน้าหน่วย สูงสุดคือ "ต้องการทราบนโยบาย  
การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร" โดยมีความต้องการเฉลี่ย 4.10 ซึ่งจัด  
อยู่ในเกณฑ์ความต้องการมาก และความต้องการโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ "ต้องการ  
แผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา" คือ 3.77

สำหรับการกระจายของคะแนนความต้องการพัฒนามากที่สุด คือเรื่อง "ความ  
ต้องการแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชา" มีค่าเฉลี่ย 0.97 และน้อยที่สุด คือ  
"ต้องการทราบนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร" มีค่าเฉลี่ย 0.82

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 8 มัธยัมเชรคณิกและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาค่านระบบการสนับสนุนของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

ความต้องการพัฒนา	วชิรพยาบาล		ร.ศ.ตากสิน		ร.ศ.เจริญกรุง		ร.ศ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ทักษะวิชาชีพ										
1.1 ความทันสมัยต่อเหตุการณ์	4.38	0.59	4.27	0.76	4.07	0.90	4.58	0.49	4.36	0.69
1.2 การเพิ่มจำนวน	4.20	0.70	4.30	0.83	3.81	0.98	4.12	0.81	4.14	0.82
1.3 ความรู้เรื่องวิธีใช้และการบำรุงรักษา	4.28	0.64	4.27	0.79	4.00	0.98	4.21	0.70	4.22	0.75
1.4 ระบบการซ่อมบำรุง	4.26	0.70	4.19	0.86	4.18	0.90	4.19	0.92	4.22	0.83
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน										
2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.31	0.65	4.19	0.86	4.33	0.77	4.42	0.65	4.31	0.72
2.2 การยอมรับและคำชมเชย	3.78	0.74	3.65	1.07	3.89	0.83	3.79	0.85	3.77	0.86
2.3 คำแนะนำปรึกษาจากผู้บริหารคุณวุฒิหรือผู้บังคับบัญชา	4.16	0.72	4.11	0.80	4.22	0.78	4.14	0.79	4.15	0.77
2.4 โอกาสในการวิวัฒนาการในความรับผิดชอบ	4.09	0.66	4.05	0.84	4.11	0.74	4.07	0.76	4.08	0.74
2.5 โอกาสในการมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น	4.09	0.66	4.03	0.79	4.11	0.68	3.98	0.73	4.05	0.71
3. การนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน										
3.1 เครื่องมือ เครื่องใช้	4.34	0.63	4.40	0.79	3.96	1.03	4.28	0.76	4.28	0.78
3.2 บุคลากร	4.26	0.65	4.32	0.74	4.15	0.85	4.28	0.69	4.26	0.78
3.3 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.18	0.73	4.24	0.71	4.33	0.72	4.19	0.78	4.22	0.74
3.4 เวลาและโอกาส	4.06	0.64	4.13	0.74	4.00	0.86	4.02	0.76	4.06	0.73
4. ความสำเร็จของการประชุมวิชาการและการฝึกอบรม	4.07	0.71	4.19	0.76	4.04	0.74	4.14	0.73	4.12	0.73
5. ค่าใช้จ่ายของตนเอง										
5.1 โอกาสในการศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	4.15	0.71	4.22	0.90	4.33	0.61	4.21	0.79	4.21	0.77
5.2 โอกาสในการอบรมหลักสูตรระยะยาว (มากกว่า 1 เดือน)	3.93	0.71	4.05	0.80	4.30	0.71	4.02	0.90	4.03	0.79
5.3 โอกาสในการอบรมระยะสั้น (ไม่เกิน 1 เดือน)	3.93	0.73	4.03	0.85	4.26	0.80	4.00	0.81	4.02	0.80

จากตารางที่ 8 พบว่าความต้องการพัฒนาค่านระบบการสนับสนุนของพยาบาลหัวหน้าหน่วยที่สูงที่สุด คือ "ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพใน เรื่องความทันสมัยต่อเหตุการณ์" ซึ่งความต้องการสูงมีค่าเฉลี่ย 4.36 และอยู่ในเกณฑ์ระดับความต้องการพัฒนามาก รองลงมาคือ "ต้องการพัฒนาสิ่งกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน" ซึ่งต้องการมีค่าเฉลี่ย 4.31 และความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดในเรื่อง "การยอมรับและคำชมเชย" ซึ่งต้องการมีค่าเฉลี่ย 3.77

สำหรับการกระจายของคะแนนความต้องการพัฒนา พบว่า มากที่สุดเกี่ยวกับ "ความต้องการสิ่งกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การยอมรับและคำชมเชย" คือ 0.86 และที่มีคะแนนการกระจายน้อยที่สุด คือ "ต้องการเกี่ยวกับวิชาชีพในเรื่อง ความทันสมัยต่อเหตุการณ์" คือ 0.69

ตารางที่ 9 มีดัชนีเอกลักษณ์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาค้นแหล่งวิชาการของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

ความต้องการพัฒนา	วชิรพยาบาล		ร.พ.ตากสิน		ร.พ.เจริญกรุง		ร.พ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. เอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน	4.37	0.62	4.11	0.80	4.18	0.77	4.32	0.67	4.27	0.70
2. ตำรา และวารสารทางการแพทย์ทั้งภาษาไทย และ ภาษาต่างประเทศในห้องสมุดของโรงพยาบาล	4.28	0.66	4.08	0.78	4.00	0.67	4.14	0.76	4.16	0.72
3. หน่วยงานกลางดำเนินการฝึกอบรมและประชุมวิชาการเฉพาะ บุคลากรทางการแพทย์	4.07	0.75	4.05	0.80	4.30	0.66	4.30	0.63	4.16	0.73
4. จัดใหม่ที่ปรึกษาทางวิชาการ	4.15	0.60	4.03	0.97	4.11	0.83	4.28	0.58	4.15	0.73
5. โสตทัศนูปกรณ์ทางการแพทย์	4.12	0.72	3.86	0.99	4.15	0.80	4.30	0.66	4.12	0.78

จากตารางที่ 9 พบว่าความต้องการพัฒนาค้นแหล่งวิชาการของพยาบาลหัวหน้าหน่วยที่สูงที่สุด คือ "ต้องการเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน" ซึ่งความต้องการสูง มีค่าเฉลี่ย 4.27 โดยอยู่ในเกณฑ์ความต้องการพัฒนามาก รองลงมา คือ "ต้องการเรื่องตำรา และวารสารทางการแพทย์ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในห้องสมุดของโรงพยาบาล" และ "ให้มีหน่วยงานกลางดำเนินการฝึกอบรมและประชุมวิชาการเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์" ซึ่งต้องการมีค่าเฉลี่ย คำนละ 4.16 เท่ากัน และที่พยาบาลหัวหน้าหน่วยต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ "ต้องการโสตทัศนูปกรณ์ทางการแพทย์" ซึ่งต้องการมีค่าเฉลี่ย 4.12

สำหรับการกระจายของคะแนนความต้องการพัฒนาที่มีการกระจายมากที่สุด คือ "ความต้องการโสตทัศนูปกรณ์ทางการแพทย์" คือ 0.78 และน้อยที่สุด คือ "ต้องการเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน" โดยมีการกระจายของคะแนน 0.70



ตารางที่ 10 มีดัชนีและค่าสัมประสิทธิ์เบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาคำนระบบสื่อสารในโรงพยาบาล และความร่วมมือประสานงานของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

ความต้องการพัฒนา	วิธพยาบาล		ร.พ.ตากสิน		ร.พ.เจริญกรุง		ร.พ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. การประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน รวดเร็ว มีคุณภาพ	4.44	0.69	4.32	0.90	4.18	0.90	4.49	0.84	4.39	0.82
2. การสื่อสารทางเอกสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	4.31	0.77	4.38	0.78	4.37	0.87	4.46	0.82	4.37	0.80
3. ระบบการติดตามสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในหน่วยงานของท่าน	4.40	0.71	4.27	0.89	4.30	0.76	4.32	0.88	4.34	0.80
4. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาล	4.04	0.67	4.19	0.73	4.41	0.62	4.32	0.71	4.20	0.70
5. ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานในการปรับปรุงพัฒนางาน	4.13	0.70	4.16	0.75	4.22	0.63	4.30	0.76	4.19	0.72
6. ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานในการประชุมประจำเดือน	4.01	0.79	3.97	0.72	4.11	0.83	4.16	0.86	4.06	0.81
7. ความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์การต่าง ๆ นอกโรงพยาบาล	3.93	0.69	3.86	0.90	3.92	0.60	3.72	0.87	3.86	0.78
8. ความร่วมมือจากองค์กรหรือสถาบันต่างประเทศ	3.57	0.91	3.57	1.03	3.74	0.88	3.19	1.10	3.50	1.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาคำนระบบสื่อสารและความร่วมมือประสานงานของพยาบาลหัวหน้าหน่วย สูงสุดคือ "ให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน รวดเร็ว มีคุณภาพ" ต้องการมีค่าเฉลี่ย 4.39 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับความต้องการมาก รองลงมาคือ "ให้มีการสื่อสารทางเอกสารอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว" ซึ่งต้องการมีค่าเฉลี่ย 4.37 และเรื่องที่พยาบาลหัวหน้าหน่วยต้องการให้มีการพัฒนาน้อยที่สุด คือ "ความร่วมมือจากองค์กรหรือสถาบันต่างประเทศ" ซึ่งต้องการมีค่าเฉลี่ย 3.50

สำหรับรายการกระจายของคะแนนความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ เรื่อง "ความร่วมมือจากองค์กรหรือสถาบันต่างประเทศ" โดยมีคะแนนการกระจาย 1.00 และเรื่องที่มีคะแนนกระจายน้อยที่สุด คือ เรื่อง "ความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานในการปรับปรุงพัฒนางาน" โดยมีคะแนนการกระจาย 0.72

ตารางที่ 11 มิถุนิมนิเลศคณิศและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตองการพัฒนาคานบุคคลากร หัศนคคิ และพฤติกรรรมของเจาหนาที่ในหนวยงานของพยายาสหวัดหนาหนวย

ความตองการพัฒนา	วชิรพยายาส		ร.พ.ตากสิน		ร.พ.เจริญกรุง		ร.พ.กลาง		รวม	
	N = 68		N = 37		N = 27		N = 43		N = 175	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
<b>คานบุคคลากร</b>										
1. การเพิ่มจำนวนบุคคลากร.พยายาสระดับวชิรราช:	4.10	0.86	4.32	0.93	3.96	0.96	4.53	0.62	4.23	0.87
2. การเพิ่มจำนวนบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพยายาส	4.00	0.80	4.08	1.02	3.89	0.95	4.21	0.98	4.05	0.93
3. ตองการเสริมขบประจาหนวยงาน	4.20	1.01	3.51	1.29	3.74	1.20	4.25	1.04	4.00	1.15
4. การเพิ่มจำนวนคนงาน นักการ ภารโรง	3.73	1.01	4.08	0.91	3.85	1.18	4.23	0.83	3.95	1.00
<b>หัตนคคิของเจาหนาที่ในหนวยงาน</b>										
1. เจาหนาที่ทุกระดับในหนวยงานมีหัตนคคิที่ตองงานในหนาที่รับผิดชอบ	4.13	0.80	4.11	0.73	3.96	0.92	3.84	0.89	4.03	0.84
2. เจาหนาที่ทางการพยายาสมีหัตนคคิที่ถกอวชิรราช	4.09	0.74	4.05	0.77	3.96	0.84	3.84	0.89	4.00	0.81
3. เจาหนาที่ในหนวยงานมีหัตนคคิที่ถกขบประ	4.04	0.85	3.94	0.65	3.96	0.92	3.91	0.96	3.98	0.85
4. เจาหนาที่ในหนวยงานมีหัตนคคิที่ถกขบประกับมิชชิสรา	4.00	0.84	4.00	0.77	3.89	0.83	3.86	0.85	3.95	0.83
5. เจาหนาที่ในหนวยงานมีหัตนคคิที่ถกขอเพอรณรงงาน	3.94	0.84	3.94	0.77	3.85	1.08	3.91	0.91	3.92	0.88
6. เจาหนาที่ในหนวยงานมีหัตนคคิที่ถกขอตนเอง	3.88	0.79	3.92	0.71	3.78	1.06	3.79	0.85	3.85	0.84
<b>พฤติกรรรมของเจาหนาที่ในหนวยงาน</b>										
1. ตองการเพิ่มทูนความรูความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	4.08	0.67	4.04	0.79	4.09	0.83	4.13	0.73
2. การพัฒนาตนเองของเจาหนาที่ในหนวยงาน	4.09	0.85	4.00	0.66	4.00	0.82	4.09	0.77	4.06	0.78
3. ความรับผิดชอบงานที่ไกรวมอบหมาย	4.07	0.77	4.16	0.59	3.92	0.98	3.88	0.94	4.02	0.83
4. ความคักรเริ่มปรับปรุงพัฒนาขบประ	4.00	0.80	4.05	0.69	3.92	0.90	3.91	0.80	3.98	0.80
5. การอุหิตเวลาใหราชการของเจาหนาที่ในหนวยงาน	3.91	0.95	3.86	0.81	3.74	0.93	3.79	0.90	3.85	0.91

จากตารางที่ 11 พบว่าความตองการพัฒนาคานบุคคลากร หัศนคคิ และพฤติกรรรมของเจาหนาที่ในหนวยงานที่รับผิดชอบของพยายาสหวัดหนาหนวย ในเรื่อง "การเพิ่มจำนวนบุคคลากรระดับวชิรราช" สูงสุดคือ ตองการมีคัวเฉลี่ย 4.23 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับความตองการพัฒนามาก รองลงมาคือ "ตองการเพิ่มทูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน" โดยมีความตองการเฉลี่ย 4.13 และความตองการพัฒนาที่พยายาสหวัดหนาหนวยมีความตองการโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด คือเรื่อง "การอุหิตเวลาใหราชการของเจาหนาที่ในหนวยงาน" ซึ่งมีความตองการค่าเฉลี่ย 3.85

สำหรับการกระจายของคะแนนความตองการพัฒนามากที่สุด คือ เรื่อง "ตองการเสริมขบประจาหนวยงาน" ซึ่งมีการกระจาย 1.15 และเรื่องที่มีคะแนนกระจายน้อยที่สุด คือ เรื่อง "ความตองการเพิ่มทูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน" โดยมีคะแนนการกระจาย 0.73