

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากร เสนอไว้ในตารางที่ 3 - 5

ตอนที่ 2 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงาน
การพยาบาลของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภทของผู้นิเทศก์ และ
สถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์ จำแนกเป็นรายด้าน เสนอไว้ในตารางที่
6 - 9

ตอนที่ 3 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงาน
การพยาบาลของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภทของผู้นิเทศก์ และ
สถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์ จำแนกเป็นรายข้อ

3.1 เปรียบเทียบการรายงานจำแนกตามประเภทของผู้นิเทศก์ เสนอไว้ใน
ตารางที่ 10 - 16

3.2 เปรียบเทียบการรายงานจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์
เสนอไว้ในตารางที่ 17 - 27

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้เฒ่าการพยาบาล จำแนกตามประเภทและสถานที่ปฏิบัติงาน

ผู้เฒ่า สถาน	โรงพยาบาล	กองทัพบก		กองทัพอากาศ		รวม			
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
<u>โดยตำแหน่ง</u>									
1.	ผู้ตรวจการพยาบาล	29	54.7	10	18.9	14	26.4	53	18.9
<u>โดยหน้าที่</u>									
2.	หัวหน้าหอผู้ป่วย	47	38.2	28	22.8	48	39.0	123	43.8
3.	รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	8	17.8	12	26.7	25	55.5	45	16.0
4.	พยาบาลประจำการ	3	5.0	10	16.7	47	78.3	60	21.4
รวม		87	31.0	60	21.4	134	47.7	281	100

จากตารางที่ 3 แสดงว่าประชากรมีจำนวน 281 คน เป็นผู้เฒ่าการพยาบาลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวนมากที่สุดคือ 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 จำนวนประชากรครั้งนี้ เป็นผู้เฒ่าการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของกองทัพอากาศจำนวนมากที่สุดคือ 134 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้เฒ่าการพยาบาล จำแนกตามอายุ

ผู้เฒ่า	อายุ	ต่ำกว่า 35 ปี		36 - 40 ปี		41 ปีขึ้นไป		รวม		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
		(คน)		(คน)		(คน)		(คน)		
<u>โดยตำแหน่ง</u>										
1.	ผู้ตรวจการพยาบาล	2	3.8	3	5.7	48	90.5	53	18.9	
<u>โดยหน้าที่</u>										
2.	หัวหน้าหอผู้ป่วย	47	38.2	43	35.0	33	26.8	123	43.8	
3.	รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	28	62.2	14	31.1	3	6.7	45	16.0	
4.	พยาบาลประจำการ	37	61.7	13	21.7	10	16.6	60	21.4	
รวม		114	40.6	73	26.0	94	33.4	281	100	

จากตารางที่ 4 แสดงว่าผู้เฒ่าการพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคืออายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้เฒ่าการพยาบาลโดยตำแหน่งมีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดคือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรผู้เฒ่าการพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์ในหน้าที่ผู้เฒ่าการพยาบาล

ประสบการณ์ (ปี)	ต่ำกว่า 5 ปี		6 - 10 ปี		11 ปีขึ้นไป		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้เฒ่า	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)
<u>โดยตำแหน่ง</u>								
1. ผู้ตรวจการพยาบาล	12	22.6	15	28.3	26	49.1	53	18.9
<u>โดยหน้าที่</u>								
2. หัวหน้าหอผู้ป่วย	65	52.8	40	32.5	18	14.6	123	43.8
3. รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	37	82.2	6	13.3	2	45.0	45	16.0
4. พยาบาลประจำการ	50	83.4	5	8.3	5	8.3	60	21.4
รวม	164	58.4	66	23.5	51	18.1	281	100

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้เฒ่าการพยาบาลที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ผู้เฒ่าการพยาบาลต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 และจากการวิเคราะห์รายละเอียดในกลุ่มผู้เฒ่าการพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี พบว่า ผู้เฒ่าการพยาบาลที่มีประสบการณ์ในหน้าที่ผู้เฒ่าการพยาบาลน้อยกว่า 1 ปี มีเพียง 4 คน



ตอนที่ 2 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล
ของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภท และสถานที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้าน

ตารางที่ 6 การศึกษาค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของ
ผู้นิเทศการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ที่	ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล				
1.1	การควบคุม	4.11	.59	มาก
1.2	การมอบอำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจ	4.03	.53	มาก
1.3	นโยบายและแผนงาน	4.02	.44	มาก
1.4	การติดต่อประสานงาน	3.92	.49	มาก
	รวม	4.07	.43	มาก
2. ผู้นิเทศการพยาบาล				
2.1	ความรู้	4.05	.45	มาก
2.2	เจตคติ	4.32	.40	มาก
2.3	ทักษะ	4.26	.47	มาก
	รวม	4.19	.39	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล
ของผู้นิเทศ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "มาก" ทั้ง 2 ด้าน

จากตารางที่ 6 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล
ของผู้นิเทศ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "มาก" ทั้ง 2 ด้าน
เมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" ทุกเรื่อง

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล
ของผู้นำการพยาบาล จำแนกตามประเภทของผู้นำ

ที่	ปัจจัย	ผู้นำการพยาบาล				t
		โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
		\bar{X}_1	S.D.1	\bar{X}_2	S.D.2	
1. การจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล						
	1.1 การควบคุม	4.38	.43	4.35	.57	0.34
	1.2 การมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ	4.00	.44	4.04	.55	-0.54
	1.3 นโยบายและแผนงาน	4.04	.36	4.02	.46	0.33
	1.4 การติดต่อประสานงาน	3.98	.47	3.91	.49	0.96
	รวม	4.09	.36	4.06	.44	0.42
2. ผู้นำการพยาบาล						
	2.1 ความรู้	4.04	.48	4.05	.44	0.06
	2.2 เจตคติ	4.38	.41	4.30	.40	1.35
	2.3 ทักษะ	4.27	.48	4.26	.47	0.15
	รวม	4.18	.39	4.22	.39	-0.78

จากตารางที่ 7 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นำการพยาบาล โดยตำแหน่ง และผู้นำการพยาบาลโดยหน้าที่ โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านและรายเรื่อง พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นำการพยาบาล โดยตำแหน่งและผู้นำการพยาบาลโดยหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ ในตารางที่ 10 - 16

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล
ของผู้นำการพยาบาล จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานของผู้นำ

ที่	ปัจจัย	ผู้นำการพยาบาล						F
		กองทัพบก (N = 87)		กองทัพเรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	
1. การจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล								
1.1	การควบคุม	4.33	.56	4.30	.61	4.39	.50	0.66
1.2	การมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ	4.01	.50	3.99	.50	4.07	.56	0.58
1.3	นโยบายและแผนงาน	4.02	.42	3.97	.49	4.05	.43	0.69
1.4	การติดต่อประสานงาน	3.89	.52	3.89	.51	3.95	.46	0.66
	รวม	4.11	.44	4.08	.44	4.16	.42	0.81
2. ผู้นำการพยาบาล								
2.1	ความรู้	4.02	.46	3.97	.41	4.10	.44	1.86
2.2	เจตคติ	4.39	.39	4.20	.40	4.31	.40	3.98*
2.3	ทักษะ	4.31	.49	4.13	.49	4.26	.44	2.76
	รวม	4.22	.38	4.09	.37	4.22	.39	2.56

* $p < .05$

จากตารางที่ 8 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล
ของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยส่วนรวม
และรายคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายเรื่อง
พบว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยคนผู้เฝ้า เรื่องเจตคติของผู้เฝ้าการพยาบาลทั้ง 3 กลุ่ม มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิจารณาการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องเจตคติ
ของผู้เฝ้าการพยาบาล โดยวิธีการของเซฟเฟ ในตารางที่ 9

ดูการเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของ
ผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ จำแนกเป็น
รายขอ ในตารางที่ 17 - 27

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องเจตคติของ
 ผู้นิเทศการพยาบาล ของผู้นิเทศที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ
 และกองทัพอากาศ โดยวิธีการของเซฟเฟ

สถานที่	กองทัพบก	กองทัพเรือ	กองทัพอากาศ
	$\bar{x}_1 = 4.39$	$\bar{x}_2 = 4.20$	$\bar{x}_3 = 4.31$
$\bar{x}_1 = 4.39$			-
$\bar{x}_2 = 4.20$	3.98 *		
$\bar{x}_3 = 4.31$			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นิเทศเรื่องเจตคติของ
 ผู้นิเทศกองทัพบก และกองทัพเรือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้นิเทศ
 ของกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้นิเทศของกองทัพเรือ ส่วนรายงานของผู้นิเทศของ
 กองทัพบกกับกองทัพอากาศ และผู้นิเทศของกองทัพอากาศกับกองทัพเรือ ไม่มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภทของผู้นิเทศ และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ

3.1 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภทของผู้นิเทศ

ตารางที่ 10 การศึกษาและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการควบคุม

ลำดับที่	การควบคุม	รวม		ผู้นิเทศการพยาบาล				t	
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2		S.D. ₂
1.	ความพร้อมของวัสดุภัณฑ์ทางการแพทย์	4.14	.90	มาก	3.92	.90	4.09	.90	0.73
2.	การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้นิเทศให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล	4.09	.75	มาก	4.15	.99	4.07	.69	0.66
3.	การอบรมและสาธิตการใช้เครื่องมือทางการแพทย์	4.08	.78	มาก	4.15	.63	4.14	.86	0.12
4.	การมีหน่วยงานรับผิดชอบในการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้	4.08	.77	มาก	4.02	.67	3.98	.79	0.30
5.	ความพร้อมของจำนวนเจ้าหน้าที่ทางด้านบริการการพยาบาล	4.06	.82	มาก	4.26	.56	4.18	.75	-1.19
6.	แผนปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล	4.03	.73	มาก	3.98	.60	4.04	.76	1.02
7.	คู่มือ คำชี้แจงและวิธีการใช้เครื่องมือทางการแพทย์	3.99	.78	มาก	4.15	.60	4.06	.81	0.76
8.	มาตรฐานการพยาบาล เฉพาะสาขา	3.96	.76	มาก	4.04	.55	3.95	.80	0.77
9.	แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	3.80	.95	มาก	3.77	.75	3.81	.99	0.15
10.	แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศโดยตำแหน่ง	3.79	.70	มาก	3.77	.59	3.78	.73	0.97
11.	การควบคุมความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือโดยการติดตามผลการใช้ของผู้ใช้	3.76	.57	มาก	3.91	.69	3.89	.85	0.14

จากตารางที่ 10 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการควบคุมของผู้นำเทศกโดยตำแหน่ง และผู้นำเทศกโดยหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้นำเทศกโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยการรายงานอันดับสูงสุดคือ "ความพร้อมของวัสดุภัณฑ์ทางการแพทย์" รองลงมาคือ "การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้นำเทศกให้ เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล"

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้นำเทศกรายงานว่า "ความพร้อมของวัสดุภัณฑ์ทางการแพทย์" เป็นปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลเป็นอันดับแรก แต่รายงานว่า "การควบคุมความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือโดยการติดตามผลการใช้ของผู้ใช้เป็นอันดับสุดท้าย และยังพบว่า ผู้นำเทศกรายงานว่า "การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้นำเทศก ให้ เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล" เป็นปัจจัยสนับสนุนอันดับที่ 2 แต่รายงานว่า "แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำเทศก โดยตำแหน่ง" เป็นปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลอันดับรองสุดท้าย โดยผู้นำเทศก โดยตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้นำเทศกโดยหน้าที่

ตารางที่ 11 การศึกษาและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ

ลำดับ ที่	การมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ	รวม			ผู้แทนการพยาบาล				t
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การมีสายการบังคับบัญชาของฝ่ายการ พยาบาล	4.24	.65	มาก	4.11	.64	4.27	.65	-1.62
2.	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้แทนทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.24	.65	มาก	4.09	.56	4.27	.66	-2.00*
3.	การกำหนดขอบเขตใหญ่ผู้แทนโดยตำแหน่ง รับผิดชอบดูแลจำนวนผู้ป่วยตามการ จัดแผนกหรือกองต่างๆ ในโรงพยาบาล	4.16	.75	มาก	4.19	.68	4.16	.77	0.29
4.	ความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน	4.15	.75	มาก	4.06	.72	4.17	.76	-0.99
5.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของฝ่าย การพยาบาล	4.13	.75	มาก	4.21	.69	4.11	.76	0.87
6.	การมีส่วนร่วมในการพิจารณากฎ ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ของบุคลากรพยาบาลระดับ รองลงมา	4.06	.71	มาก	4.04	.59	4.07	.74	-0.30
7.	การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ในความรับผิดชอบ	4.06	.82	มาก	4.09	.63	4.05	.86	0.37
8.	การมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.03	.73	มาก	4.00	.68	4.04	.74	-0.33
9.	การมีส่วนร่วมพิจารณาใหญ่บุคลากรใน ความรับผิดชอบเข้าศึกษาต่อ อบรม หรือ ดูงาน	3.94	.81	มาก	4.04	.76	3.92	.83	0.99
10.	การมีส่วนร่วมจัดสรรกำลังหรือ ตารางเวรของบุคลากรในหน่วยที่ รับผิดชอบ	3.89	.89	มาก	3.81	.94	3.90	.88	-0.65
11.	การมีส่วนร่วมพิจารณารับบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ รับผิดชอบ	3.81	.86	มาก	3.77	.70	3.82	.90	-0.35
12.	การมีส่วนร่วมพิจารณางบประมาณเพื่อ พัฒนาการนิตะสงานการพยาบาล	3.70	.89	มาก	3.62	.71	3.71	.92	-0.68

* p < .05

จากตารางที่ 11 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ ของผู้เฝ้าไข้โดยตำแหน่งและผู้เฝ้าไข้โดยหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 2 "การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เฝ้าไข้ทั้งในและนอกเวลาราชการ" ซึ่งพบว่าผู้เฝ้าไข้โดยหน้าที่มีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฝ้าไข้โดยตำแหน่ง

ผู้เฝ้าไข้โดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยการรายงานอันดับสูงสุดคือ "การมีสายการบังคับบัญชาฝ่ายการพยาบาล" เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้เฝ้าไข้โดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานข้อ 12 "การมีส่วนร่วมพิจารณาประมาณเมื่อพัฒนาการพยาบาล" เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 12 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องนโยบายและแผนงาน

ลำดับ ที่	นโยบายและแผนงาน	รวม			ผู้แทนการพยาบาล				t
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การปฐมนิเทศเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้กับบุคลากร พยาบาลแก่ผู้แทนเทศาภิบาลใหม่	4.38	.78	มาก	4.30	.67	4.39	.80	-0.88
2.	การกำหนดให้การมีมนุษยสัมพันธ์เป็น เกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	4.37	.64	มาก	4.34	.65	4.37	.63	-0.34
3.	การปฐมนิเทศเรื่องหน้าที่รับผิดชอบ ของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ	4.36	.62	มาก	4.32	.61	4.37	.63	-0.51
4.	การปฐมนิเทศเรื่องนโยบายและ แผนภูมิของฝ่ายการพยาบาล	4.26	.68	มาก	4.30	.50	4.25	.72	0.50
5.	นโยบายการนิเทศการพยาบาลของ ฝ่ายการพยาบาล	4.26	.68	มาก	4.36	.65	4.24	.68	1.17
6.	การจัดให้ผู้แทนเทศาภิบาลเข้ารับการศึกษา หลักสูตรการบริหารการพยาบาล	4.24	.73	มาก	4.38	.66	4.21	.75	1.66
7.	การชี้แจงนโยบาย ปรวิชุดา และ วัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล	4.18	.78	มาก	4.06	.60	4.21	.82	-1.29
8.	การกำหนดให้การมีบุคลิกภาพดีเป็น เกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	4.17	.68	มาก	4.11	.69	4.18	.68	-0.67
9.	การปฐมนิเทศเรื่องอัตราค่าจ้าง ในปัจจุบันและแผนอัตราค่าจ้าง	4.04	.75	มาก	3.83	.78	4.08	.73	-2.15*
10.	การกำหนดให้มีประสบการณ์ในการ เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 3-5 ปี เป็น เกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	4.03	.72	มาก	4.02	.60	4.03	.75	-0.08
11.	การจัดให้ผู้แทนเทศาภิบาลเข้ารับการศึกษา อบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	4.00	.72	มาก	4.00	.71	4.00	.72	-0.04
12.	มีการมีส่วนร่วมของผู้แทนเทศาภิบาลในการ กำหนดแผนต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.98	.71	มาก	4.38	.71	3.96	.72	0.72
13.	การกำหนดให้มีประสบการณ์ในการ พยาบาลเฉพาะสาขาที่จะนิเทศ อย่างน้อย 3 - 5 ปี เป็นเกณฑ์ใน การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	3.92	.91	มาก	3.92	.68	3.73	.95	-0.66
14.	การจัดหาตำรา วารสาร และ เอกสารทางวิชาการ	3.91	.93	มาก	4.04	.98	3.88	.91	1.06

ตารางที่ 12 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องนโยบายและแผนงาน (ต่อ)

ลำดับที่	นโยบายและแผนงาน	รวม			ผู้ให้บริการพยาบาล				t
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
15.	การจัดทำปรึกษาแก่ผู้ให้แรกที่เริ่มปฏิบัติงานในระยะ 3-6 เดือนแรก	3.90	.85	มาก	3.89	.75	3.90	.87	-0.14
16.	ปรัชญาการให้บริการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล	3.88	.83	มาก	3.98	.57	3.86	.88	0.99
17.	การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ	3.86	1.00	มาก	4.06	.86	3.82	1.03	1.76
18.	การปฐมนิเทศเรื่องสวัสดิการต่างๆของโรงพยาบาลแก่ผู้ให้ที่ใหม่	3.85	.85	มาก	3.83	.78	3.86	.87	-0.24
19.	การจัดแนะนำเพื่อให้ผู้ให้ที่จัดทำแผนการให้ที่ทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว	3.85	.90	มาก	3.87	.76	3.84	.94	0.21
20.	การปฐมนิเทศเรื่องประวัติโรงพยาบาลแก่ผู้ให้ที่ใหม่	3.75	.97	มาก	3.92	.80	3.71	.99	1.70
21.	การกำหนดคุณสมบัติอย่างต่ำปริญญาตรีเป็นเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	3.71	.93	มาก	3.64	.83	3.73	.95	-0.66
22.	การจัดทำแผนผังสถานที่ทำการของแผนกหรือกองต่างๆในหน่วยงาน	3.61	.90	มาก	3.68	.64	3.60	.95	0.61

* p < .05

จากตารางที่ 12 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องนโยบายและแผนงานของผู้เฝ้าระวังโดยตำแหน่ง และผู้เฝ้าระวังโดยหน้าที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 9 "การประเมินผลเรื่องอัตราการว่างงานในปัจจุบัน และแผนอัตราการว่างงาน" ซึ่งพบว่าผู้เฝ้าระวังโดยหน้าที่มีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฝ้าระวังโดยตำแหน่ง

ผู้เฝ้าระวังโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยการรายงานอันดับสูงสุดคือ "การประเมินผลเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้กับบุคลากรพยาบาลแก่ผู้เฝ้าระวังใหม่" รองลงมาคือข้อ 2 "การกำหนดให้การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเกณฑ์ในการแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล"

ตารางที่ 13 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการติดต่อประสานงาน

ลำดับที่	การติดต่อประสานงาน	รวม			ศูนย์เทศบาล				t
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การใช้โทรศัพท์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร	4.41	.76	มาก	4.30	.75	4.43	.76	-1.16
2.	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	.85	มาก	4.13	.68	4.29	.88	-1.25
3.	ความรวดเร็วของการได้รับข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลอย่างทันเหตุการณ์	4.15	.87	มาก	4.21	.66	4.14	.90	0.51
4.	การประชุมศูนย์เทศกอย่างสม่ำเสมอ	4.12	.69	มาก	4.30	.67	4.08	.69	2.18 *
5.	การประชุมหัวหน้าทอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	4.10	.68	มาก	4.09	.74	4.10	.61	-0.06
6.	การประชุมวิชาการทางการพยาบาล	4.09	.70	มาก	4.23	.72	4.06	.69	1.55
7.	การจัดประชุม	4.08	.72	มาก	4.23	.61	4.04	.74	1.93 *
8.	หนังสือเวียน	4.05	.78	มาก	4.08	.65	4.04	.81	0.27
9.	ผู้บริหารปรึกษาหารือผู้เทศกก่อนสั่งการ	3.93	.85	มาก	3.91	.86	3.94	.84	-0.25
10.	ป้ายประกาศ	3.90	1.06	มาก	4.02	.60	3.87	.76	1.31
11.	ผู้บริหารสั่งการตามผู้เทศกลงมติในที่ประชุม	3.89	.87	มาก	3.92	.85	3.89	.56	0.30
12.	ผู้บริหารสั่งการโดยให้ผู้เทศกักตามไต	3.84	.85	มาก	3.91	.69	3.83	.89	0.59
13.	ระบบการรับ - ส่งหนังสือ	3.84	.79	มาก	3.92	.76	3.82	.80	0.93
14.	เครื่องขยายเสียง	3.66	1.06	มาก	3.72	1.03	3.64	1.08	0.46
15.	ผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบนทางเดียว	3.27	1.07	น้อย	3.56	.82	3.20	1.11	2.22 **
16.	การใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสาร	3.10	1.22	น้อย	3.0	1.45	3.10	1.16	-0.14

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 13 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการติดต่อประสานงานของผู้เฝ้าไข้โดยตำแหน่งและโดยหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 4 "การประชุมผู้เฝ้าไข้กันอย่างสม่ำเสมอ" ข้อ 7 "การใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารด้วยการจัดประชุม" และข้อ 15 "การสั่งการโดยผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบนทางเดียว" ซึ่งพบว่าผู้เฝ้าไข้โดยตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฝ้าไข้โดยหน้าที่

ผู้เฝ้าไข้โดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 15 "การสั่งการโดยผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบนทางเดียว" และข้อ 16 "การใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสาร" ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "น้อย" และพบว่าค่าเฉลี่ยการรายงานอันดับสูงสุดคือ "การใช้โทรศัพท์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร" รองลงมาคือ "ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา"

ตารางที่ 14 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการติดต่อประสานงาน

ลำดับที่	ความรู้	รวม			ศูนย์เฝ้าระวังการพยาบาล				t
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{x}_1	S.P. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	หลักมนุษยสัมพันธ์	4.30	.63	มาก	4.41	.57	4.27	.65	1.65
2.	การนิเทศงานการพยาบาล	4.29	.57	มาก	4.26	.63	4.29	.56	-0.32
3.	ภาวะผู้นำ	4.26	.58	มาก	4.26	.56	4.26	.59	0.06
4.	การพัฒนาบุคลากร	4.24	.59	มาก	4.28	.63	4.23	.58	0.58
5.	การควบคุมคุณภาพการพยาบาล	4.20	.72	มาก	4.19	.62	4.21	.74	-0.18
6.	วิธีการและเทคนิคในการสอน	4.18	.59	มาก	4.15	.57	4.19	.60	-0.43
7.	การตัดสินใจสั่งการ	4.17	.65	มาก	4.19	.74	4.17	.64	0.20
8.	การจูงใจ	4.15	.64	มาก	4.23	.61	4.13	.65	1.06
9.	การประเมินผล	4.13	.75	มาก	4.08	.78	4.14	.74	-0.55
10.	การติดต่อสื่อสาร	4.11	.64	มาก	3.94	.63	4.14	.63	-2.01*
11.	ความต้องการพื้นฐานและพฤติกรรม มนุษย์	4.08	.57	มาก	4.08	.55	4.08	.57	0.01
12.	การพยาบาล เฉพาะสาขาที่จะ นิเทศ	4.04	.75	มาก	4.09	.71	4.02	.75	0.66
13.	กฎหมายเกี่ยวกับผู้ประกอบการวิชาชีพ พยาบาล	3.99	.88	มาก	4.02	.64	3.99	.93	0.24
14.	การบริหารเวลา	3.98	.68	มาก	3.98	.75	3.99	.66	-0.05
15.	การบริหารความขัดแย้ง	3.97	.76	มาก	4.00	.86	3.98	.74	0.17
16.	การพัฒนาองค์กร	3.94	.70	มาก	3.83	.78	3.97	.68	-1.20
17.	การนำผลการวิจัยมาใช้ในการ พยาบาล	3.89	.81	มาก	3.87	1.06	3.89	.74	-0.22
18.	การบริหารพัสดุ	3.80	.79	มาก	3.79	.86	3.80	.78	-0.04
19.	กระบวนการเปลี่ยนแปลง	3.78	.60	มาก	3.83	.61	3.77	.59	0.63
20.	การจัดทำงบประมาณ	3.78	.79	มาก	3.66	.73	3.81	.77	-1.34
21.	แผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ	3.71	.70	มาก	3.77	.72	3.70	.70	0.66

* p < .05

จากตารางที่ 14 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องความรู้ของ ผู้เฒ่าการพยาบาล ของผู้เฒ่าโดยตำแหน่งและผู้เฒ่าโดยหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 10 "การติดต่อสื่อสาร" ซึ่งพบว่าผู้เฒ่าโดยหน้าที่มีค่าเฉลี่ย การรายงานสูงกว่าผู้เฒ่าโดยตำแหน่ง

ผู้เฒ่าโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย การรายงานอันดับสูงสุดคือความรู้ในเรื่อง "หลักมนุษยสัมพันธ์" และ "การนิเทศงานการพยาบาล" และเป็นที่น่าสังเกตว่าความรู้ในเรื่องแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ผู้เฒ่ารายงานว่า เป็นปัจจัย สนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลในอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องเจตคติของผู้นิเทศการพยาบาล

ลำดับที่	เจตคติ	รวม			ผู้นิเทศการพยาบาล				t
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
					\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	
1.	การเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เป็นประโยชน์	4.51	.59	มากที่สุด	4.53	.61	4.50	.59	0.51
2.	การรู้สึกว่าพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นแก่ตนเอง ครอบครัว และบุคคลทั่วไป	4.48	.57	มาก	4.53	.58	4.46	.57	0.72
3.	ความปรารถนาให้หน่วยงานของตนมีความเจริญก้าวหน้า	4.43	.57	มาก	4.51	.51	4.42	.59	1.11
4.	ความรู้สึกละอายใจต่อการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้อื่น	4.41	.59	มาก	4.49	.54	4.39	.60	1.19
5.	ความพร้อมที่จะปฏิบัติตามการพยาบาลใทุกโอกาส และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.38	.60	มาก	4.45	.57	4.37	.61	0.95
6.	การเชื่อว่าการนิเทศช่วยให้การบริการพยาบาลมีคุณภาพ	4.38	.56	มาก	4.36	.52	4.39	.57	-0.39
7.	ความพร้อมที่จะเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์ให้กับตนเอง เมื่อมีโอกาส	4.35	.57	มาก	4.34	.48	4.27	.69	1.16
8.	ความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก่ผู้ร่วมงานทุกโอกาสที่สามารถทำได้	4.35	.62	มาก	4.39	.57	4.34	.63	0.66
9.	ความพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่บุคคลที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค ในการดูแลตนเองหรือเข้ารับการตรวจรักษา	4.34	.64	มาก	4.43	.64	4.31	.64	1.26
10.	การเชื่อว่าบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะปกติหรือเจ็บป่วย อาจมีความจำเป็นต้องการการพยาบาล	4.29	.67	มาก	4.47	.58	4.25	.68	2.44*
11.	ความพร้อมที่จะให้เหตุผลหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง	4.29	.61	มาก	4.32	.67	4.28	.59	0.40
12.	ความรู้สึกละอายใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.28	.56	มาก	4.30	.58	4.28	.56	0.29
13.	ความปรารถนาในการพัฒนาตนเอง	4.27	.61	มาก	4.36	.48	4.25	.64	1.16
14.	การรู้จักตนเองจุดอ่อนของตนเอง	4.25	.66	มาก	4.34	.48	4.22	.69	1.16
15.	การรู้จักข้อดีข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.21	.56	มาก	4.23	.58	4.20	.56	0.28
16.	การรู้สถานการณ์จริงของหน่วยงาน	4.20	.66	มาก	4.34	.65	4.17	.66	1.79
17.	การให้เวลาแก่ผู้เข้ารับการนิเทศเมื่อมาขอรับคำแนะนำปรึกษา	4.19	.62	มาก	4.25	.62	4.17	.63	0.79
18.	ความรู้สึกละอายใจในการเป็นผู้นิเทศ	4.10	.66	มาก	4.25	.55	4.07	.68	2.04

* p < .05

จากตารางที่ 15 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่าเรื่องเจตคติของผู้เฒ่าการพยาบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 10 "การเชื่อว่าบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะปกติหรือเจ็บป่วย อาจมีความจำเป็นต้องการการพยาบาล และข้อ 18 "ความรู้สึกภูมิใจในการเป็นผู้เฒ่า" ซึ่งพบว่าผู้เฒ่าโดยตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฒ่าโดยหน้าที่ทั้ง 2 ข้อ

ผู้เฒ่าโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ ยกเว้นเจตคติต่อวิชาชีพคือ "การเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เป็นประโยชน์" ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มากที่สุด"

เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้เฒ่ารายงานว่าเจตคติเรื่อง "การเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เป็นประโยชน์" เป็นปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลเป็นอันดับแรก แต่เจตคติเรื่อง "ความรู้สึกภูมิใจในการเป็นผู้เฒ่า" เป็นปัจจัยสนับสนุนอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 16 การศึกษาและเปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำเทศการพยาบาล

ลำดับที่	ลักษณะ	รวม			ผู้นำเทศการพยาบาล				t
				ระดับ	โดยตำแหน่ง (N = 53)		โดยหน้าที่ (N = 228)		
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	
1.	การตัดสินใจ	4.48	.62	มาก	4.60	.49	4.45	.64	1.70
2.	การสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.47	.59	มาก	4.53	.54	4.46	.60	0.75
3.	การพูด	4.43	.66	มาก	4.34	.65	4.46	.66	-1.17
4.	การเป็นผู้นำ	4.40	.66	มาก	4.36	.62	4.41	.67	-0.56
5.	การจูงใจ	4.33	.58	มาก	4.34	.55	4.33	.59	0.13
6.	การฟัง	4.30	.58	มาก	4.32	.58	4.29	.58	0.30
7.	การวางแผนและประเมินผลการ นิเทศ	4.29	.70	มาก	4.23	.64	4.29	.71	-0.72
8.	การอ่าน	4.17	.70	มาก	4.13	.70	4.14	.73	-0.53
9.	การเขียน	4.14	.73	มาก	4.11	.70	4.14	.73	-0.29
10.	การบริหารเวลา	4.11	.67	มาก	4.23	.64	4.09	.67	1.41
11.	การปฏิบัติการพยาบาลตามสาขาที่จะ นิเทศ	4.11	.81	มาก	4.17	.67	4.10	.84	0.08
12.	การทำงานเป็นกลุ่ม	4.08	.66	มาก	4.08	.76	4.08	.64	-0.07
13.	การบริหารความขัดแย้ง	4.06	.70	มาก	4.06	.75	4.06	.68	-0.00

จากตารางที่ 16 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องทักษะของผู้เฒ่า การพยาบาลทุกข้อ ของผู้เฒ่าโดยตำแหน่งและโดยหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผู้เฒ่าโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยการรายงานอยู่ในระดับ "มาก" ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย การรายงานอันดับสูงสุดคือ "ทักษะในการตัดสินใจ" รองลงมาคือ "ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์" และเป็นที่น่าสังเกตว่า "ทักษะในการบริหารความขัดแย้ง" ผู้เฒ่ามีค่าเฉลี่ยการรายงานในอันดับ สุกท้าย

3.2 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นำเขตการพยาบาล ตามสถานที่ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายขอ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการควบคุม

ข้อที่	การควบคุม	ผู้นำเขตการพยาบาล						F
		กองทัพบก		กองทัพเรือ		กองทัพอากาศ		
		(N = 87)		(N = 60)		(N = 134)		
	\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃		
1.	ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์	4.10	.82	4.15	.88	4.16	.79	0.12
2.	การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้นำเขตการพยาบาลให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล	3.97	.72	4.06	.95	4.18	.66	2.17
3.	การอบรมและสาธิตการใช้เครื่องมือทางการแพทย์	4.10	.82	4.15	.88	4.16	.79	0.12
4.	การมีหน่วยงานรับผิดชอบในการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้	4.06	.72	3.90	.86	3.99	.76	0.54
5.	ความพร้อมของจำนวนเจ้าหน้าที่ทางด้านบริการการพยาบาล	3.89	1.04	4.20	.86	4.10	.80	2.58
6.	แผนปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล	4.01	.78	3.83	.78	4.13	.65	3.65*
7.	คู่มือ คำชี้แจงและวิธีการใช้เครื่องมือทางการแพทย์	4.05	.73	4.12	.88	4.08	.76	0.15
8.	มาตรฐานการพยาบาล เฉพาะสาขา	3.89	.70	3.80	.88	4.03	.76	1.90
9.	แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	3.76	1.01	3.63	1.16	3.91	.79	1.91
10.	แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำเขตการพยาบาลโดยตำแหน่ง	3.71	.75	3.62	.74	3.93	.63	4.98**
11.	การควบคุมความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือโดยการติดตามผลการใช้ของผู้ใช้	3.84	.90	3.87	.85	3.94	.75	0.44

** p < .05 * p < .01

จากตารางที่ 17 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการควบคุม ของผู้นำเขตการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 6 "การมีแผนงานและวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล" และข้อ 10 "แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำเขตการพยาบาลโดยตำแหน่ง" ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

พิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการควบคุม ในตารางที่ 21

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ

ข้อที่	การมอบอำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจ	ผู้เฝ้าการพยาบาล						F
		กองทัพบก (N = 87)		กองทัพเรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	
1.	การมีสายการบังคับบัญชาของฝ่ายการ พยาบาล	4.22	.65	4.25	.60	4.25	.67	0.48
2.	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้เฝ้าทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.18	.62	4.12	.74	4.33	.61	2.70
3.	การกำหนดขอบเขตให้ผู้เฝ้าโดยตำแหน่ง รับผิดชอบดูแลจำนวนผู้ป่วยตามการ จัดแบ่งแผนกหรือกองต่างๆ ในโรงพยาบาล	4.16	.68	4.05	1.05	4.22	.63	1.02
4.	ความมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน	4.15	.47	4.03	.66	4.19	.70	0.96
5.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล	4.06	.83	4.03	.61	4.22	.74	1.99
6.	การมีส่วนร่วมในการพิจารณากฎ ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ของบุคลากรพยาบาลระดับ รองลงมา	4.09	.77	3.98	.60	4.08	.72	0.50
7.	การพิจารณาความคิดเห็นความชอบของบุคลากร ในความรับผิดชอบ	4.01	.74	4.05	.79	4.09	.89	0.24
8.	การมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.98	.71	4.07	.61	4.04	.78	0.33
9.	การมีส่วนร่วมพิจารณาให้บุคลากรในความ รับผิดชอบ เข้าศึกษาต่อ อบรม หรือดูงาน	3.90	.76	4.00	.76	3.95	.87	0.29
10.	การมีส่วนร่วมจัดตั้งรางวัลหรือ ตารางเวรของบุคลากรในหน่วยที่ รับผิดชอบ	3.91	.79	3.88	.88	3.87	.95	0.04
11.	การมีส่วนร่วมพิจารณารับบุคลากรใหม่เพื่อ เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.80	.85	3.70	.83	3.87	.89	0.76
12.	การมีส่วนร่วมพิจารณางบประมาณเพื่อ พัฒนาการนี้ในสถานพยาบาล	3.70	.89	3.68	.91	3.70	.88	0.01

จากตารางที่ 18 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ
ของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 19 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องนโยบายและแผนงาน

ลำดับที่	นโยบายและแผนงาน	ผู้เฝ้าระวังการพยาบาล						F
		กองทัพบก (N = 87)		กองทัพเรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃	
1.	การปฐมนิเทศเรื่องระเบียบ ขอบบังคับ และแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้กับบุคลากรพยาบาลแก่ผู้เฝ้าระวังใหม่	4.33	.88	4.23	.67	4.47	.74	2.13
2.	การกำหนดให้การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	4.30	.68	4.42	.65	4.39	.60	0.75
3.	การปฐมนิเทศเรื่องหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ	4.39	.64	4.22	.64	4.40	.59	2.02
4.	การปฐมนิเทศเรื่องนโยบายและแผนภูมิของฝ่ายการพยาบาล	4.36	.61	4.19	.65	4.23	.73	1.37
5.	นโยบายการนิเทศการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล	4.28	.74	4.25	.66	4.40	.64	1.12
6.	การจัดให้ผู้เฝ้าระวังเข้ารับการศึกษาหลักสูตรการบริหารการพยาบาล	4.21	.81	4.18	.75	4.22	.68	0.50
7.	การชี้แจงนโยบาย ปรัชญา และวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล	4.10	.65	4.12	.88	4.26	.81	1.33
8.	การกำหนดให้การมีบุคลิกภาพดีเป็นเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	4.01	.72	4.22	.80	4.19	.59	0.64
9.	การปฐมนิเทศเรื่องอัตรากำลังพลในปัจจุบันและแผนอัตรากำลัง	3.95	.81	3.98	.70	4.11	0.73	1.36
10.	การกำหนดให้มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 3-5 ปี เป็นเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	3.92	.71	4.04	.79	4.02	.70	0.88
11.	การจัดให้ผู้เฝ้าระวังเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	4.03	.66	4.00	.78	3.99	.74	0.12
12.	มีการมีส่วนร่วมของผู้เฝ้าระวังในการกำหนดแผนต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.94	.69	3.83	.72	4.04	.73	1.09
13.	การกำหนดให้มีประสบการณ์ในการพยาบาลเฉพาะสาขาที่จะนิเทศอย่างน้อย 3 - 5 ปี เป็นเกณฑ์ในการแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	3.84	.78	4.02	1.08	3.92	.92	0.67
14.	การจัดหาตำรา วารสาร และเอกสารทางวิชาการ	3.85	1.06	4.05	1.00	3.89	.79	0.90

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องนโยบายและแผนงาน (ต่อ)

ลำดับที่	นโยบายและแผนงาน	ศูนย์การพยาบาล						F
		กองทัพบก (N = 87)		กองทัพเรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃	
15.	การจัดทำรักษาแก่ศูนย์แรกที่เริ่มปฏิบัติงานในระยะ 3-6 เดือนแรก	3.80	.76	3.87	1.19	3.98	.71	1.16
16.	ปรัชญาการนิตการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล	3.94	.62	3.68	.72	3.93	.98	2.14
17.	การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ	4.02	1.04	3.70	1.14	3.83	.89	2.01
18.	การปฐมนิเทศเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลแก่ศูนย์ที่ใหม่	3.85	.81	3.92	.98	3.83	.82	0.22
19.	การจัดแนะนำเพื่อให้ศูนย์ที่จัดทำแผนการนิตการนิตการระยะสั้นและแผนระยะยาว	3.79	.82	3.68	.95	3.96	.92	2.12
20.	การปฐมนิเทศเรื่องประวัติโรงพยาบาลแก่ศูนย์ที่ใหม่	3.89	1.02	3.70	1.05	3.68	.89	1.29
21.	การกำหนดคุณลักษณะอย่างตัวปริญาตรีเป็นเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจการพยาบาล	3.69	.99	3.63	1.01	3.76	.85	0.43
22.	การจัดทำแผนผังสถานที่ทำการของแผนกหรือกองต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.71	.89	3.53	.87	3.58	.91	0.85

จากตารางที่ 19 แสดงว่ารายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องนโยบายและแผนงาน ของศูนย์แรกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการติดต่อประสานงาน

ข้อที่	การติดต่อประสานงาน	ศูนย์เทศบาลพยาบาล						F
		กองทัพบก		กองทัพเรือ		กองทัพอากาศ		
		(N = 87)		(N = 60)		(N = 134)		
	\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃		
1.	การใช้โทรศัพท์เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร	4.31	.87	4.40	.74	4.48	.68	1.30
2.	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.90	4.28	.98	4.30	.76	0.41
3.	ความรวดเร็วของการไต่รับข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลอย่างทันเหตุการณ์	4.14	.84	4.12	1.03	4.18	.81	0.13
4.	การประชุมศูนย์เทศบาลอย่างสม่ำเสมอ	4.08	.72	4.18	.72	4.12	.66	0.39
5.	การประชุมหัวหน้าหน่วยย่อยอย่างสม่ำเสมอ	4.03	.78	4.25	.57	4.07	.64	1.97
6.	การประชุมวิชาการทางกรมพยาบาล	4.06	.75	4.20	.68	4.06	.67	0.96
7.	การจัดประชุม	4.06	.77	4.10	.75	4.07	.68	0.06
8.	หนังสือเวียน	4.09	.76	4.15	.88	3.98	.74	1.21
9.	ผู้บริหารปรึกษาหารือผู้บริหารกอง	3.86	.88	3.78	.80	4.04	.83	2.45
10.	ป้ายประกาศ	3.89	.77	3.93	.58	3.90	.78	0.08
11.	ผู้บริหารสั่งการตามที่ศูนย์เทศบาลลงมติในที่ประชุม	3.78	.85	3.85	.90	3.99	.87	1.54
12.	ผู้บริหารสั่งการโดยให้ศูนย์เทศบาลปฏิบัติตามได้	3.75	.84	3.73	.80	3.96	.87	2.23
13.	ระบบการรับ - ส่งหนังสือ	3.84	.79	3.88	.87	3.81	.77	0.16
14.	เครื่องขยายเสียง	3.63	1.12	3.31	1.19	3.83	.93	4.96**
15.	ผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบนทางเดียว	3.45	1.01	3.43	1.00	3.08	1.11	3.89*
16.	การใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสาร	3.00	1.32	2.60	1.14	3.38	1.12	9.37***

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการติดต่อประสานงาน ของผู้ให้ข้อมูลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 14 "การใช้เครื่องขยายเสียงในการติดต่อสื่อสาร" ข้อ 15 "การสั่งการโดยผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบนทางเดียว" และข้อ 16 "การใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสาร" ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 และ .001 ตามลำดับ

พิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการติดต่อประสานงานในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล ของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยวิธีการของเชฟเฟ

สถานที่	กองทัพบก \bar{x}_1	กองทัพเรือ \bar{x}_2	กองทัพอากาศ \bar{x}_3
<u>การควบคุม</u>			
1. แผนปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์			
ของฝ่ายการพยาบาล	$\bar{x}_1 = 4.01$	$\bar{x}_2 = 3.83$	$\bar{x}_3 = 4.13$
$\bar{x}_1 = 4.01$	-	-	-
$\bar{x}_2 = 3.83$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 4.13$	-	3.65*	-
2. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เฝ้า			
โดยตำแหน่ง	$\bar{x}_1 = 3.71$	$\bar{x}_2 = 3.62$	$\bar{x}_3 = 3.93$
$\bar{x}_1 = 3.71$	-	-	-
$\bar{x}_2 = 3.62$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 3.93$	-	4.98**	-
<u>การติดต่อประสานงาน</u>			
3. การใช้เครื่องขยายเสียง			
	$\bar{x}_1 = 3.63$	$\bar{x}_2 = 3.32$	$\bar{x}_3 = 3.83$
$\bar{x}_1 = 3.63$	-	-	-
$\bar{x}_2 = 3.32$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 3.83$	-	4.96**	-
4. การใช้คอมพิวเตอร์			
	$\bar{x}_1 = 3.00$	$\bar{x}_2 = 2.60$	$\bar{x}_3 = 3.38$
$\bar{x}_1 = 3.00$	-	-	-
$\bar{x}_2 = 2.60$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 3.38$	-	9.37***	-

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล ของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ กองทัพบก กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ โดยวิธีการของเชฟเฟ (ต่อ)

สถานที่	กองทัพบก \bar{x}_1	กองทัพอากาศ \bar{x}_2	กองทัพอากาศ \bar{x}_3
5. ผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบน			
ทางเดียว	$\bar{x}_1 = 3.45$	$\bar{x}_2 = 3.43$	$\bar{x}_3 = 3.09$
$\bar{x}_1 = 3.45$		-	3.90*
$\bar{x}_2 = 2.43$	-		-
$\bar{x}_3 = 3.09$	-	-	

***p < .001 **p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 21 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล เรื่องการควบคุมคือ 1. "แผนปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล" 2. "แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานโดยตำแหน่ง" เรื่องการติดต่อสื่อสารคือ 3. "การใช้เครื่องขยายเสียงในการติดต่อสื่อสาร" และ 4. "การใช้คอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสาร" ของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพอากาศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1, .01 ในข้อ 2, 3 และ .001 ในข้อ 4 โดยผู้เฝ้าของกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฝ้าของกองทัพบกทั้ง 4 ข้อ ทั้งนี้การรายงานของผู้เฝ้าของกองทัพอากาศกับกองทัพบก และผู้เฝ้าของกองทัพบกกับกองทัพอากาศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องการติดต่อประสานงานคือ 5. "ผู้บริหารสั่งการจากเบื้องบนทางเดียว" ของผู้เฝ้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบกและกองทัพอากาศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เฝ้าของกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฝ้าของกองทัพอากาศ ส่วนการรายงานของผู้เฝ้าของกองทัพบกกับกองทัพอากาศ และผู้เฝ้าของกองทัพอากาศกับกองทัพบก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องความรู้ของผู้บริหารเทศบาล

ข้อที่	ความรู้	ผู้บริหารเทศบาล						F
		กองทัมก (N = 87)		กองทัพรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{x}_1	S.D. ₁	\bar{x}_2	S.D. ₂	\bar{x}_3	S.D. ₃	
1.	หลักมนุษยสัมพันธ์	4.21	.68	4.35	.61	4.33	.61	1.25
2.	การนิเทศงานการพยาบาล	4.25	.64	4.23	.53	4.32	.54	0.51
3.	ภาวะผู้นำ	4.23	.64	4.15	.52	4.33	.56	2.15
4.	การพัฒนาบุคลากร	4.21	.63	4.23	.59	4.26	.56	0.23
5.	การควบคุมคุณภาพการพยาบาล	4.13	.57	4.25	1.04	4.23	.64	0.72
6.	วิธีการและเทคนิคในการสอน	4.14	.63	4.20	.55	4.20	.51	0.34
7.	การตัดสินใจสั่งการ	4.13	.68	4.05	.65	4.25	.63	2.32
8.	การจูงใจ	4.06	.70	4.20	.63	4.18	.60	1.22
9.	การประเมินผล	4.05	.82	4.07	.58	4.21	.77	1.51
10.	การติดต่อสื่อสาร	4.08	.65	3.98	.62	4.18	.64	2.06
11.	ความต้องการพื้นฐานและพฤติกรรมมนุษย์	4.00	.55	3.93	.61	4.19	.54	5.43 **
12.	การพยาบาลเฉพาะสาขาที่จะนิเทศ	3.94	.74	3.98	.70	4.12	.77	1.68
13.	กฎหมายเกี่ยวกับผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล	3.99	.96	3.85	1.04	4.06	.73	1.18
14.	การบริหารเวลา	4.03	.67	3.83	.62	4.02	.70	1.96
15.	การบริหารความขัดแย้ง	3.95	.75	3.78	.85	4.09	.71	3.53 *
16.	การพัฒนาองค์กร	3.92	.78	3.90	.60	3.98	.64	0.32
17.	การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาล	3.80	.79	3.78	1.03	3.99	.69	2.12
18.	การบริหารพัสดุ	3.80	.36	3.73	.66	3.82	.80	0.26
19.	กระบวนการเปลี่ยนแปลง	3.89	.55	3.62	.56	3.79	.63	3.68 *
20.	การจัดทำงบประมาณ	3.90	.68	3.78	.72	3.71	.83	1.59
21.	แผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ	3.69	.64	3.55	.67	3.81	.71	2.89

** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 22 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องความรู้ของผู้เฒ่าการพยาบาล ของผู้เฒ่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 11 "ความต้องการพื้นฐานและพฤติกรรมมนุษย์" ข้อ 15 "การบริหารความขัดแย้ง" และข้อ 18 "กระบวนการเปลี่ยนแปลง" ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 11 และระดับ .01 ในข้อ 15, 18

พิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องความรู้ของผู้เฒ่าในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่อง
 ความรู้ของผู้เฝ้าระวังการพยาบาล ของผู้เฝ้าระวังที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ
 กองทัพบก กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ โดยวิธีการของเชฟเฟ

สถานที่	กองทัพบก \bar{x}_1	กองทัพอากาศ \bar{x}_2	กองทัพอากาศ \bar{x}_3
<u>ความรู้ของผู้เฝ้าระวัง</u>			
1. ความต้องการพื้นฐานและ พฤติกรรมมนุษย์	$\bar{x}_1 = 4.00$	$\bar{x}_2 = 3.93$	$\bar{x}_3 = 4.19$
$\bar{x}_1 = 4.00$	-	-	-
$\bar{x}_2 = 3.93$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 4.19$	-	5.43**	-
2. การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{x}_1 = 3.95$	$\bar{x}_2 = 3.78$	$\bar{x}_3 = 4.09$
$\bar{x}_1 = 3.95$	-	-	-
$\bar{x}_2 = 3.78$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 4.09$	-	3.53*	-
3. กระบวนการเปลี่ยนแปลง	$\bar{x}_1 = 3.89$	$\bar{x}_2 = 3.62$	$\bar{x}_3 = 3.79$
$\bar{x}_1 = 3.89$	-	3.68*	-
$\bar{x}_2 = 3.62$	-	-	-
$\bar{x}_3 = 3.79$	-	-	-

** $p < .05$ * $p < .01$

จากตารางที่ 23 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องความรู้ของผู้เฒ่า การพยาบาลได้แก่ "ความต้องการพื้นฐานและพฤติกรรมมนุษย์" และ "การบริหารความขัดแย้ง" ของผู้เฒ่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพเรือ และกองทัพอากาศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยผู้เฒ่าของกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่ากองทัพเรือ และพบว่าการรายงานความรู้ในเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลงของผู้เฒ่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบกและกองทัพเรือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เฒ่าของกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่ากองทัพเรือ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องเจตคติของผู้ในเทศการพยาบาล

ข้อที่	เจตคติ	ผู้ในเทศการพยาบาล						F
		กองทัพบก (N = 87)		กองทัพเรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	
1.	การเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่เป็นประโยชน์	4.56	.53	4.45	.65	4.50	.57	0.68
2.	การรู้สึกว่าการพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นแก่ตนเอง ครอบครัว และบุคคลทั่วไป	4.49	.58	4.36	.53	4.51	.56	1.45
3.	ความปรารถนาให้หน่วยงานของตนมีความเจริญก้าวหน้า	4.54	.57	4.30	.56	4.32	.57	3.21*
4.	ความรู้สึกและสำนึกต่อการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้อื่น	4.51	.53	4.27	.63	4.41	.59	3.01
5.	ความพร้อมที่จะปฏิบัติตามการพยาบาลในทุกโอกาส และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.51	.59	4.28	.58	4.35	.60	2.89
6.	การเชื่อว่ากรณีพิเศษช่วยให้การบริการพยาบาลมีคุณภาพ	4.41	.56	4.23	.62	4.43	.53	2.82
7.	ความพร้อมที่จะเพิ่มพูนความรู้ หรือประสบการณ์ให้กับตนเอง เมื่อมีโอกาส	4.32	.56	4.13	.50	4.33	.61	0.41
8.	ความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก่ผู้ร่วมงานทุกโอกาสที่สามารถทำได้	4.38	.58	4.32	.81	4.34	.54	0.19
9.	ความพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่บุคคลที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค ในการดูแลตนเองหรือเข้ารับการตรวจรักษา	4.44	.54	4.30	.59	4.28	.71	1.63
10.	การเชื่อว่าบุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะปกติหรือเจ็บป่วย อาจมีความจำเป็นต้องการการพยาบาล	4.40	.58	4.23	.65	4.24	.72	1.75
11.	ความพร้อมที่จะให้เหตุผลหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง	4.45	.62	4.10	.57	4.27	.59	6.17**
12.	ความรู้สึกพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.33	.60	4.13	.54	4.31	.54	2.69
13.	ความปรารถนาในการพัฒนาตนเอง	4.32	.56	4.13	.72	4.30	.59	1.96
14.	การรู้จักตนเองจุดด้อยของตนเอง	4.29	.63	4.07	.73	4.30	.63	2.89
15.	การรู้จักข้อดีข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.25	.59	4.10	.54	4.22	.54	1.45
16.	การรู้สถานการณ์จริงของหน่วยงาน	4.37	.67	3.98	.70	4.19	.60	6.36**
17.	การให้เวลาแก่ผู้เข้ารับบริการพิเศษเมื่อมาขอรับคำแนะนำปรึกษา	4.23	.58	4.17	.56	4.16	.67	0.33
18.	ความรู้สึกภูมิใจในการเป็นผู้ในเทศก	4.18	.64	3.92	.70	4.13	.64	3.20

*** p < .001 ** p < .01 * p < .05

จากตารางที่ 24 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องเจตคติของผู้เฒ่าการพยาบาล ของผู้เฒ่าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 3 "ความปรารถนาให้หน่วยงานของตนมีความเจริญก้าวหน้า" ข้อ 11 "ความพร้อมที่จะให้เหตุผลหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง" และข้อ 16 "การรู้สถานการณ์ภาพจริงของหน่วยงาน" ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 3 และ .01 ในข้อ 11, 16

พิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฒ่า เรื่องเจตคติของผู้เฒ่าการพยาบาล ในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่อง
เจตคติของผู้ให้บริการพยาบาล ของผู้คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของ
กองทัพบก กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ โดยวิธีการของเซเฟ

สถานที่	กองทัพบก \bar{x}_1	กองทัพอากาศ \bar{x}_2	กองทัพอากาศ \bar{x}_3
<u>เจตคติต่อหน่วยงาน</u>			
1. ความปรารถนาให้หน่วยงานของ ตนมีความเจริญก้าวหน้า	$\bar{x}_1 = 4.54$	$\bar{x}_2 = 4.30$	$\bar{x}_3 = 4.43$
$\bar{x}_1 = 4.54$		3.21 *	-
$\bar{x}_2 = 4.30$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.43$	-	-	
2. ความพร้อมที่จะให้เหตุผลหรือ ข้อมูลที่เกี่ยวของกับหน่วยงาน ของตนเอง	$\bar{x}_1 = 4.45$	$\bar{x}_2 = 4.10$	$\bar{x}_3 = 4.27$
$\bar{x}_1 = 4.45$		6.17 **	-
$\bar{x}_2 = 4.10$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.27$	-	-	
3. การรู้สถานภาพจริงของ หน่วยงาน	$\bar{x}_1 = 4.37$	$\bar{x}_2 = 3.98$	$\bar{x}_3 = 4.19$
$\bar{x}_1 = 4.37$		6.36 **	-
$\bar{x}_2 = 3.98$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.19$	-	-	

** $p < .05$ * $p < .01$

จากตารางที่ 25 แสดงว่า การรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้เฝ้าระวังเรื่องเจตคติของผู้เฝ้าระวังการพยาบาล คือเจตคติต่อหน่วยงานได้แก่ 1. "ความปรารถนาให้หน่วยงานของตนมีความเจริญก้าวหน้า" 2. "ความพร้อมที่จะให้เหตุผลหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง" และ 3. "การรู้สถานภาพจริงของหน่วยงาน" ของผู้เฝ้าระวังที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบกและกองทัพเรือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1 และ .01 ในข้อ 2, 3 ซึ่งพบว่าผู้เฝ้าระวังของกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้เฝ้าระวังของกองทัพเรือทั้ง 3 ข้อ ส่วนผู้เฝ้าระวังของกองทัพบกกับกองทัพอากาศ และผู้เฝ้าระวังของกองทัพอากาศกับกองทัพเรือ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 26 เปรียบเทียบการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องทักษะของผู้นิเทศการพยาบาล

ข้อที่	ทักษะ	ผู้นิเทศการพยาบาล						F
		กองทัพบก (N = 87)		กองทัพเรือ (N = 60)		กองทัพอากาศ (N = 134)		
		\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	
1.	การตัดสินใจ	4.59	.56	4.30	.65	4.48	.63	3.85
2.	การสร้างมนุษยสัมพันธ์	4.57	.56	4.32	.54	4.49	.62	3.46
3.	การพูด	4.13	.66	4.41	.83	4.46	.57	0.13
4.	การเป็นผู้นำ	4.48	.61	4.30	.79	4.40	.63	1.38
5.	การจูงใจ	4.39	.60	4.23	.59	4.34	.56	1.32
6.	การฟัง	4.39	.62	4.22	.56	4.28	.57	1.80
7.	การวางแผนและประเมินผลการ นิเทศ	4.31	.72	4.13	.85	4.34	.60	1.83
8.	การอ่าน	4.20	.64	4.17	.87	4.16	.65	0.06
9.	การเขียน	4.18	.72	4.08	.93	4.13	.62	0.34
10.	การบริหารเวลา	4.19	.70	3.92	.59	4.15	.67	3.53
11.	การปฏิบัติกรพยาบาลตามสาขาที่จะ นิเทศ	4.13	.68	3.95	.96	4.11	.81	1.58
12.	การทำงานเป็นกลุ่ม	4.10	.73	3.90	.60	4.15	.63	3.03
13.	การบริหารความขัดแย้ง	4.10	.63	3.85	.71	4.11	.68	3.46

จากตารางที่ 26 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ให้คำปรึกษาของศูนย์
การพยาบาล ของศูนย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ
ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 1 "ทักษะในการตัดสินใจ"
2 "ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์" 3 "ทักษะในการบริหารเวลา" และ 4 "ทักษะในการ
บริหารความขัดแย้ง" ซึ่งพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ข้อ

พิจารณาผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ให้คำปรึกษา
เรื่องทักษะของศูนย์การพยาบาล ในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยเรื่อง
ทักษะของผู้ให้บริการพยาบาล ของผู้คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ
กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยวิธีการของเชฟเฟ

สถานที่	กองทัพบก \bar{x}_1	กองทัพเรือ \bar{x}_2	กองทัพอากาศ \bar{x}_3
<u>ทักษะของผู้ให้บริการ</u>			
1. การตัดสินใจ	$\bar{x}_1 = 4.59$	$\bar{x}_2 = 4.30$	$\bar{x}_3 = 4.48$
$\bar{x}_1 = 4.59$		3.85*	-
$\bar{x}_2 = 4.30$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.48$	-	-	
2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์	$\bar{x}_1 = 4.57$	$\bar{x}_2 = 4.32$	$\bar{x}_3 = 4.49$
$\bar{x}_1 = 4.57$		3.46*	-
$\bar{x}_2 = 4.32$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.49$	-	-	
3. การบริหารเวลา	$\bar{x}_1 = 4.20$	$\bar{x}_2 = 3.92$	$\bar{x}_3 = 4.15$
$\bar{x}_1 = 4.20$		3.53*	-
$\bar{x}_2 = 3.92$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.15$	-	-	
4. การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{x}_1 = 4.10$	$\bar{x}_2 = 3.55$	$\bar{x}_3 = 4.12$
$\bar{x}_1 = 4.10$		-	-
$\bar{x}_2 = 3.85$	-		-
$\bar{x}_3 = 4.12$	-	3.46*	

จากตารางที่ 27 แสดงว่าการรายงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้ให้เทศ เรื่องทักษะของผู้ให้เทศ การพยาบาลได้แก่ 1. "การตัดสินใจ" 2. "การสร้างมนุษยสัมพันธ์" และ 3. "การบริหาร เวลา" ของผู้ให้เทศที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพบกและกองทัพเรือ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งพบว่าผู้ให้เทศของกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่าผู้ให้เทศ ของกองทัพเรือทั้ง 3 ข้อ ทั้งนี้การรายงานของผู้ให้เทศของกองทัพบกกับกองทัพอากาศ และผู้ให้เทศ ของกองทัพอากาศกับกองทัพเรือ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พบว่าการรายงานเรื่องทักษะในการบริหารความขัดแย้งของผู้ให้เทศที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ กองทัพอากาศและกองทัพเรือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ให้เทศ ของกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ยการรายงานสูงกว่ากองทัพเรือ ทั้งนี้การรายงานของผู้ให้เทศ ของ กองทัพอากาศกับกองทัพบก และกองทัพบกกับกองทัพเรือ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05