



การดำเนินการวิจัยและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นความรู้โดยทั่วไป ทางด้านการพัฒนาบุคลากร
2. ศึกษา ฐานงานและฝึกปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรอื่นๆและบุคลากร คำนบริการพยาบาลเพื่อให้เกิดทักษะและได้ทราบปัญหาต่างๆในงานด้านการพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งแนวทางในการแก้ไข
3. สัมภาษณ์และสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรของสถาบันอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการเขียนโครงการ
4. ขอคำแนะนำจากสถาบัน ศึกษานาญงานพัฒนาบุคลากรและอาจารย์ของภาควิชา โสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการพิจารณาจัดเตรียม อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณ
5. จัดทำโครงการโดยสังเขป
6. นำโครงการไปวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามแบบอัตรการให้ค่า (Rating scales) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การจัดตั้งและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลในโรงพยาบาล
7. ส่งแบบสอบถามแก่บุคลากร คำนบริการพยาบาล 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหาร คำนบริการพยาบาล และกลุ่มผูปฏิบัติ คำนบริการพยาบาล ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 4 แห่งคือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลนครราชสีมา
8. รวบรวมแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล นำคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างสถาบันและระหว่างกลุ่มบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way analysis of variances)

9. สรุปผลการวิจัย

10. นำผลการศึกษา ค้นคว้า สํารวจ สัมภาษณ์และวิจัย มาพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงโครงการ

11. เสนอโครงการ ๖ ฉบับสมบูรณ์

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้บริหารการพยาบาลโคกแกหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการและหัวหน้าพยาบาล

จำนวนโรงพยาบาลละ 25 คน

2. กลุ่มปฏิบัติการพยาบาลโคกแกพยาบาลประจำการ จำนวนโรงพยาบาลละ 25 คน
กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เป็นบุคลากรคํานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลขนาดใหญ่

4 แห่งคือ

1. โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนรวม 50 คน
2. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวนรวม 50 คน
3. โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนรวม 50 คน
4. โรงพยาบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวนรวม 50 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและโครงการจัดตั้งและคํานางานหน่วยพัฒนาบุคลากรคํานบริการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาค้นคว้าประกอบการกํานางานและฝึกงาน และจากโครงการ ๖ ฉบับสังเขป แบบสอบถามนี้แบ่ง

เป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรคํานบริการพยาบาลโดยทั่วไป
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อโครงการฯ

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด(Opened end) นำไปทดลองกับพยาบาลจำนวน 10 คน แล้วนำกลับไปปรับปรุงแก้ไข นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย นำไปทดลองใช้อีกครั้งกับผู้บริหารการพยาบาลจำนวน 10 คนและพยาบาลประจำการจำนวน 10 คน นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบอัตตราการให้ค่า ของความคิดเห็นส่วนบุคคลในเรื่องนั้นๆว่าผู้ตอบเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับและกำหนดค่าไว้ดังนี้คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	5
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ	1

การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามและรวบรวมกลับด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำหนังสือแนะนำดังกล่าวเข้าพบหัวหน้าพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่งข้างต้นเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่พยาบาลฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาลละ 100 ฉบับ รวม 400 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.75 โดยใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 1 เดือน
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาของแต่ละโรงพยาบาล สุ่มแบบแบ่งชั้นให้ได้พยาบาลฝ่ายบริหารการพยาบาล จำนวน 25 คน และพยาบาลฝ่ายปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 25 คน รวม 4 โรงพยาบาล เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อนำไปใช้ในการแปลผล โดยเลือกสถิติที่ของการดังนี้

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง (Two-way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนจากความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลโดยทั่วไป และความคิดเห็นต่อโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลในโรงพยาบาล ของกลุ่มตัวอย่างประชากรมีลักษณะคังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 การวิเคราะห์เชิงตัวประกอบ 2×4

พยาบาล	โรงพยาบาล			
	ศิริราช	จุฬาลงกรณ์	นครเชียงใหม่	นครราชสีมา
ฝ่ายบริหารการพยาบาล	\bar{x}_{11}	\bar{x}_{12}	\bar{x}_{13}	\bar{x}_{14}
ฝ่ายปฏิบัติการพยาบาล	\bar{x}_{21}	\bar{x}_{22}	\bar{x}_{23}	\bar{x}_{24}

\bar{x}_{ij} หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากร

อักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความหมายดังนี้

\bar{x} หมายถึงคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD หมายถึงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SS หมายถึงผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS หมายถึงส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)

F หมายถึงอัตราส่วนความแปรปรวนของฟิชเชอร์ (Fisher's Variance Ratio)

d.f. หมายถึงขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

ตัวอย่างสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	d.f.	MS
A พยาบาล	SS_A	$p-1$	$SS_A/(p-1)$
B โรงพยาบาล	SS_B	$q-1$	$SS_B/(q-1)$
AxB พยาบาล x โรงพยาบาล	SS_{AB}	$(p-1)(q-1)$	$SS_{AB}/(p-1)(q-1)$
Error ส่วนที่เหลือ	SS_E	$pq(n-1)$	$c \cdot SS_E/pq(n-1)$

$$SS_A = \frac{\left(\sum_{j=1}^4 \bar{X}_{1j} \right)^2}{4} + \frac{\left(\sum_{j=1}^4 \bar{X}_{2j} \right)^2}{4} - \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^4 \bar{X}_{ij} \right)^2}{8}$$

$$SS_B = \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \bar{X}_{i1} \right)^2}{2} + \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \bar{X}_{i2} \right)^2}{2} + \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \bar{X}_{i3} \right)^2}{2} + \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \bar{X}_{i4} \right)^2}{2} - \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^4 \bar{X}_{ij} \right)^2}{8}$$

$$SS_{AB} = \text{Cell} - SS_A - SS_B$$

$$\text{Cell} = \sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^4 (\bar{X}_{ij})^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^2 \sum_{j=1}^4 \bar{X}_{ij} \right)^2}{8}$$

$$SS_E = \sum_{i=1}^{200} (X_i)^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^{200} X_i \right)^2}{200}$$

$$c = \frac{1}{pq} \left(\sum_{i=1}^{pq} \frac{1}{n} \right)$$

$$\begin{aligned}
 p &= \text{ประเภทของพยาบาล} = 2 \\
 q &= \text{จำนวนโรงพยาบาล} = 4 \\
 n &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละ cell} = 25 \\
 N &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} = 200 \\
 \text{และ } F_A &= MS_A / MS_E ; \text{ d.f.} = p-1, pq(n-1) \\
 F_B &= MS_B / MS_E ; \text{ d.f.} = q-1, pq(n-1) \\
 F_{AB} &= MS_{AB} / MS_E ; \text{ d.f.} = (p-1)(q-1), pq(n-1) \quad 1
 \end{aligned}$$

2. คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ใช้เพื่อแสดงให้เห็นรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลโดยทั่วไป และความคิดเห็นต่อโครงการจัดและดำเนินการหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาล ในโรงพยาบาล ในแต่ละรายการย่อย คำนวนจากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

X = คะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน

N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด = 200

\bar{X} ข้อใดที่มีค่าตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ถือว่าข้อนั้นเหมาะสมในการนำไปประกอบการจัดทำโครงการจัดและดำเนินการหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลในโรงพยาบาล ส่วนข้อที่มีค่า \bar{X} น้อยกว่า 3 ไม่เหมาะสมจะนำไปประกอบในการจัดทำโครงการฯ

¹ Allen L. Edwards, Experimental Design in Psychological Research. (New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1968):264-267.

² ประคอง วรรณสุต, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2515) : 40.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาลของพยาบาลฝ่ายบริหารการพยาบาลและพยาบาลฝ่ายปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลนคร เชียงใหม่ โรงพยาบาลนครราชสีมา ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์คือคะแนนจากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้คือ

1. ลักษณะของตัวอย่างประชากร ตัวอย่างประชากรได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เมื่อวิเคราะห์แล้วได้ข้อเท็จจริงดังตารางที่ 1 - 5

ตารางที่ 1 จำนวนพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามโรงพยาบาลและอายุ

พยาบาล	อายุ(ปี)	อายุ(ปี)						รวม	
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49		50ขึ้นไป
รพ.ศิริราช	ฝ่ายบริหาร	—	2	4	12	6	1	—	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	4	8	10	2	1	—	—	25
รพ.จุฬาลงกรณ์	ฝ่ายบริหาร	—	3	3	5	3	4	7	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	1	6	7	11	—	—	—	25
รพ.นคร เชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	—	8	11	3	3	—	—	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	9	12	2	—	1	1	—	25
รพ.นครราชสีมา	ฝ่ายบริหาร	1	1	5	8	6	2	2	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	6	15	3	1	—	—	—	25
รวม		21	55	45	42	20	8	9	200

ตารางที่ 2 จำนวนพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามโรงพยาบาลและสถานภาพสมรส

พยาบาล		สถานภาพสมรส			รวม
		โสด	สมรส	หม้าย-หย่า	
รพ.ศิริราช	ฝ่ายบริหาร	17	8	-	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	19	6	-	25
รพ.จุฬาลงกรณ์	ฝ่ายบริหาร	12	12	1	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	21	4	-	25
รพ.นครเชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	11	14	-	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	14	10	1	25
รพ.นครราชสีมา	ฝ่ายบริหาร	8	15	2	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	17	7	1	25
รวม		119	76	5	200

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 จำนวนพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามโรงพยาบาลและวุฒิสูงสุด

โรงพยาบาล		วุฒิสูงสุด			รวม
		ประกาศนียบัตร	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	
รพ.ศิริราช	ฝ่ายบริหาร	—	19	6	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	—	22	3	25
รพ.จุฬาลงกรณ์	ฝ่ายบริหาร	21	2	2	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	16	6	3	25
รพ.นครเชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	2	7	16	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	4	7	14	25
รพ.นครราชสีมา	ฝ่ายบริหาร	20	2	3	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	11	6	8	25
รวม		74	71	55	200

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามโรงพยาบาลและระยะเวลาปฏิบัติงาน
งานพยาบาล

พยาบาล		ระยะเวลาปฏิบัติงานพยาบาล(ปี)						รวม
		1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	25ขึ้นไป	
รพ. ศีรีราช	ฝ่ายบริหาร	1	3	11	6	2	2	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	11	10	3	-	1	-	25
รพ. จุฬาลงกรณ์	ฝ่ายบริหาร	1	3	5	5	2	9	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	5	5	13	2	-	-	25
รพ. นคร เชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	1	18	4	2	-	-	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	16	7	-	-	1	1	25
รพ. นครราชสีมา	ฝ่ายบริหาร	2	-	10	7	2	4	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	17	7	-	1	-	-	25
รวม		54	53	46	23	8	16	200

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวนพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามโรงพยาบาลและตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

โรงพยาบาล		ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน			รวม	
		หัวหน้าพยาบาล	ผู้ตรวจการ	หัวหน้าหอผู้ป่วย ประจำการ		
รพ.ศิริราช	ฝ่ายบริหาร	—	19	6	—	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	—	—	—	25	25
รพ.จุฬาลงกรณ์	ฝ่ายบริหาร	—	17	8	—	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	—	—	—	25	25
รพ.นครเชียงใหม่	ฝ่ายบริหาร	—	13	12	—	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	—	—	—	25	25
รพ.นครราชสีมา	ฝ่ายบริหาร	1	12	12	—	25
	ฝ่ายปฏิบัติการ	—	—	—	25	25
รวม		1	61	38	100	200

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลทั้ง 4 โรงพยาบาล ผู้วิจัยได้แยกการเปรียบเทียบออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลโดยทั่วไป

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลโดยทั่วไป

แหล่งความแปรปรวน	SS	d.f.	MS	F
พยาบาล	0.0054	1	0.0054	0.1985
โรงพยาบาล	0.1298	3	0.0433	1.5919
พยาบาลx โรงพยาบาล	0.0088	3	0.0029	0.1066
ส่วนที่เหลือ	20.8590	192	0.0272	
รวม	21.0030	199		

$$F_{.95}(1,192) = 3.89 \quad , \quad F_{.95}(3,192) = 2.65$$

ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6 ปรากฏว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลโดยทั่วไปที่เนื่องจากพยาบาล โรงพยาบาลและปฏิกริยารวมระหว่างพยาบาลกับโรงพยาบาล ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความถี่เห็นต่อโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาล

แหล่งความแปรปรวน	SS	d.f.	MS	F
พยาบาล	0.0035	1	0.0035	0.1483
โรงพยาบาล	0.0944	3	0.0315	1.3347
พยาบาล x โรงพยาบาล	0.0174	3	0.0058	0.2458
ส่วนที่เหลือ	18.1254	192	0.0236	
รวม	18.2407	199		

$$F_{.95}(1,192) = 3.89 \quad , \quad F_{.95}(3,192) = 2.65$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 7 ปรากฏว่าความถี่เห็นต่อโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาลที่เนื่องจากพยาบาล โรงพยาบาล และปฏิบัติการร่วมระหว่างพยาบาลกับโรงพยาบาล ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. วิเคราะห์ลักษณะต่างๆที่จะนำไปประกอบการจัดทำโครงการจัดและดำเนินงาน
หน่วยพัฒนาบุคลากรก้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาล โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยและ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจเห็นแยกเป็นรายชื่อ ใ้คัดตามตารางที่ 8 และ 9

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจเห็นของพยาบาล
ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรก้านบริการพยาบาลโดยทั่วไป

ลำดับ	ข้อความ	\bar{X}	SD
1	การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อวิชาชีพพยาบาล	4.74	0.19
2	การพัฒนาบุคลากร จะช่วยยกระดับมาตรฐานการพยาบาลให้สูงขึ้น	4.64	0.20
3	การพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้พยาบาลมีความรู้และทักษะเหมาะสมกับหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมาย	4.49	0.24
4	พยาบาลควรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.70	0.15
5	พยาบาลควรพัฒนาตนเองตามความสมัครใจ	3.94	0.18
6	พยาบาลที่ผ่านการฝึกอบรมควร จะได้รับการเลื่อนฐานะหรือตำแหน่งหน้าที่ ให้สูงขึ้นโดยทดสอบผลงานก่อน	4.22	0.22
7	การศึกษาวิจัยปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล มีความสำคัญอย่างยิ่ง	4.40	0.17
8	พยาบาลควรนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น	4.51	0.18
9	พยาบาลควรสนใจทำการวิจัยการพยาบาลด้วยตนเอง	4.06	0.24
10	การดูแลผู้ป่วยในปัจจุบันทำให้พยาบาลไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำการวิจัย ด้วยตนเอง	4.15	0.26
11	ปัจจุบันตำราและวารสารทางการพยาบาลที่เป็นภาษาไทยยังมีไม่เพียงพอ	4.31	0.19
12	การอ่านตำราภาษาอังกฤษ เป็นปัญหาสำคัญที่ขัดขวางการศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเอง	3.95	0.24
13	พยาบาลควรอ่านตำราและวารสารทางการพยาบาลในห้องสมุดรวมของ โรงพยาบาลเป็นประจำ	4.19	0.15

ลำดับ	ข้อความ	\bar{x}	SD
14	ท่านชอบศึกษาต่อเนื่อง (1-2 ปี) เพื่อรับวุฒิที่สูงขึ้นมากกว่าการอบรมระยะสั้น (ภายใน 1 เดือน)	3.94	0.21
15	การจัดห้องสมุดสำหรับพยาบาลโดยเฉพาะจะช่วยในการศึกษาค้นคว้าทางการพยาบาลได้มากยิ่งขึ้น	4.44	0.21
16	แผนกการพยาบาลควรมีแนวปฏิบัติให้พยาบาลทุกคนศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ	4.62	0.18
17	การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (Inservice education) ควรจัดเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่องกัน	4.24	0.31
18	การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	4.41	0.11
19	ในการจัดฝึกอบรมควรนำวัสดุทัศนูปกรณ์มาใช้ประกอบด้วย	4.41	0.06
20	การพัฒนาบุคลากรจะต้องสนองความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน	4.41	0.13
21	การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	4.37	0.16
22	โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรควรมีการยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้เสมอ	4.43	0.21
23	การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งสำหรับบุคลากรค่านบริการพยาบาล	4.35	0.32
24	ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดทำตำราทางการพยาบาลที่เป็นภาษาไทยให้มากยิ่งขึ้น	4.64	0.15
25	บุคลากรทุกคนควรมีเป้าหมายเฉพาะในการพัฒนาตนเอง	4.37	0.17

คะแนนเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรค่านบริการพยาบาลโดยทั่วไปทั้ง 25 ข้อ มีค่ามากกว่า 3 จึงถือว่าเหมาะสมที่จะนำไปประกอบการจัดทำโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรค่านบริการพยาบาลในโรงพยาบาล

ตารางที่ 9 ระแนงเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของพยาบาล
ที่มีต่อโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาล
ในโรงพยาบาล

ลำดับ	ข้อความ	\bar{x}	SD
1	หัวหน้าพยาบาลควรรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลทุกสาขา	4.40	0.23
2	การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะ	4.37	0.16
3	การจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลควรพิจารณาถึงจำนวนบุคลากรและขนาดของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ	4.39	0.16
4	ควรมีการใช้หน่วยพัฒนาบุคลากรร่วมกันหลายโรงพยาบาลเพื่อการพยาบาลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.03	0.20
5	การพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ควรจัดทั้งแบบรวมอำนาจและแบบกระจายอำนาจ	4.01	0.24
6	หน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลควรขึ้นตรงต่อแผนกการพยาบาลและหัวหน้าพยาบาล	4.22	0.24
7	หัวหน้าหน่วยพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลควรมีวุฒิปริญญาโททางการพยาบาล	3.38	0.27
8	การพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลควรดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ	4.16	0.27
9	คณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรควรเป็นตัวแทนของบุคลากร คำนบริการพยาบาลทุกประเภท	4.12	0.18
10	การดำเนินงานของหน่วยพัฒนาบุคลากรควรมีการประสานงานกับฝ่ายการศึกษาพยาบาล	4.36	0.20
11	การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมจำเป็นต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนเสมอ	4.47	0.14

ลำดับ	ข้อความ	\bar{X}	SD
12	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทุกครั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนจัดโปรแกรมครั้งต่อไป	4.46	0.22
13	ควรนำสถิติสรุปกรณีมาใช้ประกอบการฝึกอบรมทุกครั้ง	4.31	0.09
14	งานทางค่านิสิตทัศนศึกษาจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่สถิตทัศนศึกษารับผิดชอบโดยเฉพาะ	4.19	0.23
15	การจัดทำสื่อการเรียนต่างๆที่สามารถช่วยให้พยาบาลศึกษาได้ด้วยตนเองจะเป็นประโยชน์อย่างมาก	4.41	0.16
16	ควรจัดทำห้องสมุดทางการพยาบาลสำหรับบุคลากร คำนบริการพยาบาลโดยเฉพาะ	4.43	0.31
17	ห้องสมุดสำหรับบุคลากร คำนบริการพยาบาลควรมีหนังสือนวนิยาย หนังสือรายสัปดาห์และหนังสือพิมพ์รายวันบ้าง	4.11	0.23
18	ในหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีตำราการพยาบาลและคู่มือปฏิบัติการพยาบาลประจำอยู่เสมอ	4.71	0.17
19	พยาบาลควรอ่านตำราและคู่มือปฏิบัติการพยาบาลที่มีอยู่ในหอผู้ป่วยได้ทุกครั้งที่ต้องการในขณะขึ้นปฏิบัติงาน	4.49	0.21
20	การจัดนิทรรศการทางการพยาบาลจะช่วยเผยแพร่กิจกรรมของกำบริการพยาบาล	4.40	0.26
21	การจัดทำวารสารภายในแผนกการพยาบาลจะช่วยส่งเสริมการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	4.26	0.16
22	การจัดทำวารสารดังกล่าวในข้อ 21 เจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกับเจ้าหน้าที่จากหอผู้ป่วย	4.28	0.24
23	เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาลควรมีความรู้ทางคำนการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาล	4.44	0.20
24	ในการพัฒนาบุคลากรควรมุ่งคำนจิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) มาใช้ประกอบ	4.40	0.24

ลำดับ	ข้อความ	X	SD
25	การพัฒนาบุคลากรต้องสัมพันธ์กับแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาล	4.46	0.17

คะแนนเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาลทั้ง 25 ข้อ มีค่ามากกว่า 3 จึงถือว่าเหมาะสมที่จะนำไปประกอบการจัดทำโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาลได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย