

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ
ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากร เสนอไว้ในตารางที่ 3-4

ตอนที่ 2 แบบตรวจสอบรายการ กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล
ของผู้บริหารงานวิชาการ เสนอไว้ในตารางที่ 5-7

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการบริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล
ของผู้บริหารงานวิชาการ

3.1 การศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ เสนอไว้ในตารางที่ 8-12

3.2 การศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการ
พยาบาล จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ เสนอไว้ในตารางที่ 13-17

ตอนที่ 4 ปัญหาในการบริหารกิจกรรมงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหาร
งานวิชาการ

4.1 ปัญหาในการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล จากผู้บริหาร
หรือหน่วยงาน จากผู้ปฏิบัติงาน และจากพยาบาลประจำการ เสนอไว้ในตารางที่ 18-20

4.2 ปัญหาในการปฏิบัติกิจกรรมงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ที่มาจาก
หน่วยงานหรือผู้บริหาร จากผู้ปฏิบัติงาน และจากพยาบาลประจำการ เสนอไว้ในตารางที่ 21-23

4.3 ปัญหาในการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ที่มาจาก
หน่วยงานหรือผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และจากพยาบาลประจำการ เสนอไว้ในตารางที่ 24-26

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงพยาบาลที่ 1	61	38.1
โรงพยาบาลที่ 2	49	30.6
โรงพยาบาลที่ 3	26	16.3
โรงพยาบาลที่ 4	24	15.0
รวม	160	100

จากตารางที่ 3 แสดงว่าประชากรมีจำนวน 160 คน เป็นผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ 1 จำนวนมากที่สุด 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือ โรงพยาบาลที่ 2 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมาคือ โรงพยาบาลที่ 3 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และในโรงพยาบาลที่ 4 จำนวนน้อยที่สุดคือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 4 จำนวนของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามคุณลักษณะประชากร และโรงพยาบาล

คุณลักษณะของ ประชากร	โรงพยาบาลที่				รวม จำนวน (คน)
	1 จำนวน (คน)	2 จำนวน (คน)	3 จำนวน (คน)	4 จำนวน (คน)	
1. ตำแหน่ง					
หัวหน้าฝ่ายฯ/					
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายฯ	-	3	2	2	7
ผู้อำนวยการเฉพาะทาง/					
ผู้ตรวจการ	15	8	4	5	32
หัวหน้าตึก/หัวหน้าหน่วย	21	29	16	15	81
อื่น ๆ	25	9	4	2	40
รวม	61	49	26	24	160
2. อายุ					
20-30 ปี	3	-	2	-	5
31-40 ปี	18	10	8	13	49
41-50 ปี	33	29	14	10	86
50 ปีขึ้นไป	7	10	2	1	20
รวม	61	49	26	24	160

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะของ ประชากร	โรงพยาบาลที่				รวม จำนวน (คน)
	1 จำนวน (คน)	2 จำนวน (คน)	3 จำนวน (คน)	4 จำนวน (คน)	
3. คุณวุฒิทางการศึกษา					
ประกาศนียบัตร อนุปริญญา/ต่ำกว่า	4	5	4	1	14
ปริญญาตรี	-	2	2	-	4
ปริญญาตรี	50	39	18	23	130
ปริญญาโท	7	3	2	-	12
รวม	61	49	26	24	160
4. ประสบการณ์การทำงาน					
1-5 ปี	18	11	6	9	44
6-10 ปี	14	7	7	4	32
10 ปีขึ้นไป	29	31	13	11	84
รวม	61	49	26	24	160

จากตารางที่ 4 แสดงว่าประชากรมีจำนวน 160 คน เป็นผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าตึก จำนวนมากที่สุด 81 คน อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 86 คน คุณวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 130 คน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 84 คน

ตอนที่ 2 แบบตรวจรายการกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ที่ปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการวางแผน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การประชุม/สัมมนาทางวิชาการ	145	90.6
2. การประชุมในเขต	142	88.8
3. การศึกษาต่อภายในประเทศระยะสั้น/ระยะยาว	142	88.8
4. การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	138	86.3
5. การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน	137	85.6
6. การจัดทำงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร	135	84.4
7. กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	131	81.9
8. การดูงานภายในประเทศ/ต่างประเทศ	107	66.9
9. การจัดทำแบบประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	100	62.5
10. การจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	81	50.6
11. การศึกษาต่อต่างประเทศ	77	48.1

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้บริหารงานวิชาการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนในด้านการพัฒนาบุคลากร มากที่สุดคือ แผนการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 เป็นที่น่าสังเกตว่าการจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนเพียง 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และการศึกษาต่อต่างประเทศ มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ที่ปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ

กิจกรรมการวางแผน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การจัดทำโครงการสอนสุขศึกษา	144	90.0
2. จัดทำงบประมาณ เพื่อจัดหาตำรา เอกสาร และวารสารต่าง ๆ ทางด้านการพยาบาลไว้ในห้องสมุด	133	83.1
3. การจัดทำนิทรรศการ	131	81.9
4. การบริการงานด้านวิชาการ	130	81.3
5. กำหนดนโยบายของฝ่ายการพยาบาลในการส่งเสริมงานวิชาการ	128	80.0
6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่นักศึกษาและผู้ศึกษาดูงาน	122	76.3
7. การจัดทำวารสาร จุลสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	115	71.9
8. การจัดทำคู่มือปฏิบัติการพยาบาล	103	64.4
9. การจัดทำมาตรฐานการพยาบาล เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบทางการพยาบาล	91	56.9

จากตารางที่ 6 แสดงว่าผู้บริหารงานวิชาการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนในด้านการส่งเสริมงานวิชาการ มากที่สุดคือ แผนการจัดทำโครงการสอนสุขศึกษา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 เป็นที่น่าสังเกตว่าแผนการจัดทำมาตรฐานการพยาบาล เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบทางการพยาบาล มีจำนวนเพียง 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ที่ปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการค้นคว้าวิจัย

กิจกรรมการวางแผน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กำหนดนโยบายส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย	84	50.5
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย	72	45.0
3. หาทุนสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย	64	40.0

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ผู้บริหารงานวิชาการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนในด้านการค้นคว้าวิจัย มากที่สุดคือ การกำหนดนโยบายส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 เป็นที่น่าสังเกตว่า การหาทุนสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบกิจกรรมการปฏิบัติและประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล
ของผู้บริหารงานวิชาการ จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล
ของผู้บริหารงานวิชาการ

กิจกรรมการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาบุคลากร	3.12	0.79	ปานกลาง
2. การส่งเสริมงานวิชาการ	3.05	0.73	ปานกลาง
3. การค้นคว้าวิจัย	2.51	0.80	ปานกลาง
รวม	2.95	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของ
ผู้บริหารงานวิชาการ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ
จำแนกตามโรงพยาบาลและรายด้าน

กิจกรรมการปฏิบัติ	โรงพยาบาลที่								F การทดสอบ เป็นรายคู่
	1		2		3		4		
	(N = 61)		(N = 49)		(N = 26)		(N = 24)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	
1. การพัฒนาบุคลากร	3.07	0.74	2.95	0.75	3.75	0.72	2.93	0.73	7.70 [*] (3,4)(3,2) (3,1)
2. การส่งเสริมงาน วิชาการ	2.99	0.68	2.96	0.73	3.56	0.73	2.85	0.63	5.84 [*] (3,4)(3,2) (3,1)
3. การค้นคว้าวิจัย	2.41	0.75	2.28	0.74	3.08	0.76	2.65	0.83	6.95 [*] (3,2)(3,1)
รวม	2.88	0.66	2.80	0.69	3.51	0.67	2.83	0.67	7.43 [*] (3,2)(3,4) (3,1)

*P < .05

จากตารางที่ 9 แสดงว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ
จำแนกตามโรงพยาบาลโดยส่วนรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 4 และ
โรงพยาบาลที่ 1 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล
ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ย
สูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ โรงพยาบาลที่ 4 โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 1 ส่วนค่าเฉลี่ยด้านการส่งเสริม
งานวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 3
มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ โรงพยาบาลที่ 4 โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 1
ส่วนค่าเฉลี่ยด้านการค้นคว้าวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการ
โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 1

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคณาจารย์ จำแนกตามเป็นรายข้อ

ลำดับที่	กิจกรรมการปฏิบัติ	รวม		โรงพยาบาลที่								F	การทดสอบ เป็นรายคู่	
		\bar{X}	S.D.	1		2		3		4				
				(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂			\bar{X}_3
1.	กำหนดให้มีสายการบังคับบัญชาในการพัฒนาคณาจารย์	3.64	1.13	มาก	3.74	1.03	3.34	1.26	4.00	0.98	3.46	1.22	1.82	
2.	การจัดเตรียมบุคลากรเพื่อไปทำหน้าที่ในการพัฒนาคณาจารย์	3.15	1.17	ปานกลาง	2.21	1.18	2.80	1.15	3.77	1.11	3.04	1.00	3.29*	(3,2)
3.	กำหนดระเบียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	3.15	1.04	ปานกลาง	3.20	1.05	2.80	1.08	3.81	0.80	3.04	0.86	5.99*	(3,2)
4.	จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินงาน	3.30	1.07	ปานกลาง	3.34	1.05	3.08	1.13	3.88	0.77	3.00	1.06	4.18*	(3,4) (3,2)
5.	กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละเรื่องในการพัฒนาคณาจารย์ไว้ชัดเจน	3.26	1.02	ปานกลาง	3.28	1.10	3.08	0.98	3.77	0.86	3.00	0.88	3.35*	(3,2)
6.	ระบุลักษณะงานและขั้นตอนในการพัฒนาแต่ละเรื่อง	3.12	1.10	ปานกลาง	3.16	1.10	2.90	1.14	3.69	0.93	2.83	0.96	3.81*	(3,4) (3,2)
7.	กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อ	3.69	0.99	มาก	3.62	1.04	3.69	0.94	4.19	0.69	3.29	1.04	3.85*	(3,4)
8.	กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา/ประชุม/สัมมนาทางวิชาการ/ดูงาน	3.62	0.92	มาก	3.52	1.01	3.55	0.84	4.19	0.69	3.38	0.88	4.42*	(3,4) (3,1)
9.	ทำการพัฒนาคณาจารย์ใหม่	3.40	1.02	ปานกลาง	3.30	1.10	3.22	0.98	3.92	0.93	3.46	0.78	3.15*	(3,2)
10.	ทำการพัฒนาคณาจารย์ในขณะปฏิบัติงาน	3.48	0.92	ปานกลาง	3.16	0.99	2.96	0.82	3.65	0.85	3.77	0.87	3.42*	(3,2)
11.	ทำการพัฒนาคณาจารย์ก่อนรับตำแหน่งสูงขึ้น	2.84	1.00	ปานกลาง	2.67	0.87	2.73	0.97	3.58	0.99	2.67	1.05	6.32*	(3,4) (3,1)
12.	กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	2.98	0.97	ปานกลาง	2.79	0.93	2.94	0.94	3.62	0.94	2.88	0.90	5.02*	(3,1) (3,2)
13.	ให้โอกาสแก่บุคลากรพยาบาลในการปรึกษาปัญหา	3.15	0.97	ปานกลาง	2.90	0.98	3.18	0.88	3.73	0.87	3.08	0.97	4.86*	(3,1)

* P < .05

จากตารางที่ 10 แสดงว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคณาจารย์ จำแนกเป็นรายชื่อ ในข้อ 2 "มีการจัดเตรียมคณาจารย์เพื่อไปทำหน้าที่ในด้านพัฒนาคณาจารย์" ข้อ 3 "กำหนดระเบียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ" ข้อ 4 "จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินงาน" ข้อ 5 "กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละเรื่องในการพัฒนาคณาจารย์ไว้ชัดเจน" ข้อ 6 "ระบุลักษณะงานและขั้นตอนในการพัฒนาแต่ละเรื่อง" ข้อ 7 "กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกคณาจารย์เข้ารับการศึกษาคณะ" ข้อ 8 "กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกคณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาทางวิชาการ/ดูงาน" ข้อ 9 "ทำการพัฒนาคณาจารย์ใหม่" ข้อ 10 "ทำการพัฒนาคณาจารย์ในขณะปฏิบัติงาน" ข้อ 11 "ทำการพัฒนาคณาจารย์ก่อนรับตำแหน่งสูงขึ้น" ข้อ 12 "กระตุ้นหรือจูงใจให้คณาจารย์มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง" และข้อ 13 "ให้โอกาสแก่คณาจารย์พยาบาลในการปรึกษาปัญหา" ของผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 5 ข้อ 9 และข้อ 10 พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 4 และข้อ 6 พบว่า ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 7 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 4 ส่วนข้อ 8 และข้อ 11 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 4 โรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 12 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ โรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 13 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 1

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	กิจกรรมการปฏิบัติ	รวม		โรงพยาบาลที่								F	การทดสอบ เป็นรายคู่	
		\bar{X}	S.D.	1		2		3		4				
				ระดับ	(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)						
				\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄			
1.	การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดทำวารสาร/ เอกสาร/ ตำราทางวิชาการพยาบาล	2.99	1.10	ปานกลาง	3.52	0.91	2.65	1.13	2.96	1.04	2.33	0.96	10.94*	(1,4) (1,2)
2.	จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดนิทรรศการ	3.26	0.97	ปานกลาง	3.02	0.87	3.04	1.00	4.12	0.65	3.42	0.93	10.78*	(3,1) (3,2)
3.	จัดตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกบุคลากรไปเป็นวิทยากร	2.86	0.98	ปานกลาง	2.84	1.02	2.90	0.87	2.96	1.00	2.75	1.11	0.23	
4.	จัดตั้งคณะกรรมการในการจัดทำคู่มือปฏิบัติการพยาบาล	2.84	1.11	ปานกลาง	2.77	1.12	2.76	1.07	3.35	1.13	2.63	1.06	2.34	
5.	จัดตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบคุณภาพการพยาบาล	2.71	1.15	ปานกลาง	2.64	1.14	2.65	1.07	3.46	1.14	2.21	1.02	3.29	
6.	จัดตั้งคณะกรรมการในการจัดทำมาตรฐานการพยาบาล	2.60	1.17	ปานกลาง	2.52	1.15	2.49	1.16	3.23	1.11	2.33	1.17	5.81*	(3,4) (3,1)
7.	จัดตั้งคณะกรรมการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาและผู้ศึกษาดูงาน	3.12	0.97	ปานกลาง	3.00	0.91	3.06	1.03	3.62	0.90	3.00	0.93	2.87	
8.	กำหนดวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมงานวิชาการไว้ชัดเจน	3.21	0.97	ปานกลาง	3.20	0.87	2.96	1.06	4.00	0.80	2.88	0.68	9.07*	(3,4) (3,2) (3,1)
9.	ระบุลักษณะงานและขั้นตอนในการปฏิบัติแต่ละงานไว้ชัดเจน	3.12	0.91	ปานกลาง	3.08	0.78	2.94	1.03	3.77	0.86	2.87	0.68	6.28*	(3,4) (3,2) (3,1)
10.	จัดพิมพ์ตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการพยาบาลไว้ในห้องสมุด	3.42	0.86	ปานกลาง	3.43	0.87	3.53	0.84	3.58	0.81	3.00	0.83	2.55	
11.	จัดให้มีการแสดงนิทรรศการทางวิชาการ	3.28	0.90	ปานกลาง	3.03	0.91	3.16	0.87	3.92	0.74	3.42	0.78	7.09*	(3,1) (3,2)
12.	จัดให้มีบุคลากรพยาบาลไปเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล	2.89	0.94	ปานกลาง	2.72	0.99	2.96	0.89	3.08	0.93	2.96	0.91	1.14	

ตารางที่ 11 (ต่อ)

กิจกรรมการปฏิบัติ ลำดับที่	กิจกรรมการปฏิบัติ	รวม		โรงพยาบาลที่								F	การทดสอบ เป็นรายคู่
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	1 (N = 61) \bar{X}_1 S.D. ₁	2 (N = 49) \bar{X}_2 S.D. ₂	3 (N = 26) \bar{X}_3 S.D. ₃	4 (N = 24) \bar{X}_4 S.D. ₄					
13.	จัดให้มีบอร์ดทางวิชาการสำหรับประกาศข่าว ความรู้ทั่วไป และความรู้ทางการพยาบาล	3.04	1.03	ปานกลาง	2.84 0.99	2.90 1.01	3.88 0.77	2.92 1.02	8.03*	(3,1) (3,2) (3,4)			
14.	กระตุ้นส่งเสริม ให้บุคลากรพยาบาล เขียนบทความและสร้างผลงานทาง วิชาการ	3.04	0.98	ปานกลาง	3.15 0.93	2.73 0.95	3.46 0.99	2.92 1.02	3.72*	(3,2)			
15.	จัดให้มีการสอนผู้ศึกษา	3.62	0.81	มาก	3.39 0.82	3.63 0.73	4.04 0.77	3.75 0.85	4.32*	(3,1)			
16.	มีการตรวจสอบทางการพยาบาล	2.69	1.02	ปานกลาง	2.59 0.97	2.58 1.00	3.31 1.16	2.50 0.78	4.13*	(3,4) (3,2) (3,1)			
17.	มีมาตรฐานการพยาบาลของหน่วยงาน ทุกหน่วย	2.75	1.05	ปานกลาง	2.75 0.96	2.65 1.03	3.35 1.20	2.29 0.86	4.81*	(3,4) (3,2)			
18.	มีคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลของ หน่วยงานทุกหน่วย	2.82	1.02	ปานกลาง	2.79 0.88	2.84 1.05	3.38 1.17	2.29 0.86	5.22*	(3,4)			
19.	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษาและผู้ศึกษาดูงาน	3.20	0.88	ปานกลาง	3.25 0.98	3.04 0.91	4.62 0.85	2.29 0.69	3.24				
20.	การมอบหมาย ให้ผู้รับผิดชอบ ในการนิเทศ นักศึกษาและผู้ศึกษาดูงาน	3.43	0.84	ปานกลาง	3.39 0.88	3.33 0.80	3.88 0.71	3.25 0.85	3.29				

* P < .05

จากตารางที่ 11 แสดงว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อ ในข้อ 1 "การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดทำวารสาร/เอกสาร/ตำราทางการพยาบาล" ข้อ 2 "จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดนิทรรศการ" ข้อ 6 "จัดตั้งคณะกรรมการในการจัดทำมาตรฐานการพยาบาล" ข้อ 8 "กำหนดวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมงานวิชาการไว้ชัดเจน" ข้อ 9 "ระบุลักษณะงานและขั้นตอนในการปฏิบัติแต่ละงานไว้ชัดเจน" ข้อ 11 "จัดให้มีการแสดงนิทรรศการทางวิชาการ" ข้อ 13 "จัดให้มีบอร์ดทางวิชาการสำหรับประกาศข่าวความรู้ทั่วไปและความรู้ทางการพยาบาล" ข้อ 14 "กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเขียนบทความและสร้างผลงานทางวิชาการ" ข้อ 15 "จัดให้มีการสอนสุขศึกษา" ข้อ 16 "มีการตรวจสอบทางการพยาบาล" ข้อ 17 "มีมาตรฐานการพยาบาลของหน่วยงานทุกหน่วย" และข้อ 18 "มีคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลของหน่วยงานทุกหน่วย" ของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในข้อ 1 ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 2 และข้อ 11 ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 13 และข้อ 16 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 4 โรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 14 ผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 15 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 1 ส่วนข้อ 17 ผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 18 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการ โรงพยาบาลที่ 4

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย เป็นรายชื่อ

ลำดับที่	กิจกรรมการปฏิบัติ	รวม		โรงพยาบาลที่								F	การทดสอบ เป็นรายคู่	
		\bar{X}	S.D.	1		2		3		4				
				(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂			\bar{X}_3
1.	กำหนดนโยบายในการค้นคว้าวิจัย	3.32	1.02	น้อย	2.18	0.97	2.19	0.97	3.15	0.88	2.17	0.96	7.91*	(3,2) (3,4) (3,1)
2.	การจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการค้นคว้าวิจัย	2.21	1.04	น้อย	2.07	0.95	2.00	0.98	3.12	0.95	2.00	1.02	9.17*	(3,2) (3,4) (3,1)
3.	กำหนดลักษณะงานและขั้นตอนของการค้นคว้าวิจัยไว้ชัดเจน	2.23	1.03	น้อย	2.13	0.96	1.98	0.95	3.08	0.98	2.08	1.02	8.15*	(3,2) (3,4) (3,1)
4.	การจัดแหล่งบริการความรู้ในการค้นคว้าวิจัย	2.33	0.98	น้อย	2.14	0.97	2.22	0.98	2.81	0.90	2.46	0.93	3.11*	(3,1)
5.	การจัดให้มีที่ปรึกษาในการค้นคว้าวิจัย	2.31	1.03	น้อย	2.07	0.98	2.14	1.00	2.88	0.91	2.63	1.06	5.46*	(3,1) (3,2)
6.	การอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงาน/สถาบันภายนอกเพื่อค้นคว้าวิจัย	3.22	1.02	ปานกลาง	3.21	1.03	2.98	1.07	3.50	0.81	3.42	1.02	5.45*	(3,1) (3,2)
7.	การสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลร่วมมือในการทำวิจัย	3.11	1.08	ปานกลาง	2.89	1.07	2.98	0.99	3.58	1.03	3.46	1.18	5.48*	(3,1) (3,2)
8.	การจัดหาทุนในการค้นคว้าวิจัยจากภายใน/ภายนอกหน่วยงาน	2.31	1.01	น้อย	2.31	0.90	1.88	0.88	2.85	1.12	2.58	1.06	3.08*	(3,2)
9.	การเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการลงพิมพ์ในเอกสารทางวิชาการหรือการเสนอผลงานวิจัย	2.71	1.01	ปานกลาง	2.97	1.03	2.27	0.78	2.88	1.07	2.79	0.98	5.12*	(1,2)

* P < .05

จากตารางที่ 12 แสดงว่า กิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย จำแนกเป็นรายชื่อ ในข้อ 1 "กำหนดนโยบายในการค้นคว้าวิจัย" ข้อ 2 "การจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการค้นคว้าวิจัย" ข้อ 3 "กำหนดลักษณะงานและขั้นตอนของการค้นคว้าวิจัยไว้ชัดเจน" ข้อ 4 "การจัดแหล่งบริการความรู้ในการค้นคว้าวิจัย" ข้อ 5 "การจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย" ข้อ 6 "การจัดให้มีที่ปรึกษาในการค้นคว้าวิจัย" ข้อ 7 "การอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงาน/สถาบันภายนอกเพื่อการค้นคว้าวิจัย" ข้อ 8 "การสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลร่วมมือในการทำวิจัย" ข้อ 9 "การจัดหาทุนในการค้นคว้าวิจัยจากภายใน/ภายนอกหน่วยงาน" และข้อ 10 "การเผยแพร่ผลงานวิจัยโดยการลงพิมพ์ในเอกสารทางวิชาการหรือการเสนอผลงานวิจัยของผู้บริหารงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 1 ส่วนข้อ 4 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 ส่วนข้อ 5 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 4 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 ผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 9 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 10 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 1 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 2

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ
ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ

กิจกรรมการประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาบุคลากร	3.08	0.76	ปานกลาง
2. การส่งเสริมงานวิชาการ	2.95	0.75	ปานกลาง
3. การค้นคว้าวิจัย	2.28	0.74	น้อย
รวม	2.87	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงว่า กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "ปานกลาง" และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการค้นคว้าวิจัยอยู่ในระดับ "น้อย"

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ
จำแนกตามโรงพยาบาลและรายด้าน

กิจกรรมการประเมินผล	โรงพยาบาลที่								F การทดสอบ เป็นรายคู่
	1		2		3		4		
	(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)	(N = 24)	(N = 24)	(N = 24)		
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃	\bar{X}_4	S.D. ₄	
1. การพัฒนาบุคลากร	2.64	0.81	2.47	0.71	3.01	0.70	2.21	0.75	7.58 [*] (3,2)(3,4)
2. การส่งเสริมงาน วิชาการ	2.80	0.68	2.81	0.65	3.15	0.68	2.79	0.64	3.56
3. การค้นคว้าวิจัย	2.48	0.73	2.40	0.74	3.07	0.66	2.45	0.72	5.81 [*] (3,1)(3,2) (3,4)
รวม	2.62	0.71	2.58	0.68	3.05	0.64	2.46	0.66	6.95 [*]

^{*} P < .05

จากตารางที่ 14 แสดงว่า กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ
จำแนกตามโรงพยาบาลโดยส่วนรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็น
รายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความแตก
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 4
ส่วนค่าเฉลี่ยด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ย
ด้านการค้นคว้าวิจัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า
โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 และโรงพยาบาลที่ 4

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคณากร จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	กิจกรรมประเมินผล	รวม		โรงพยาบาลที่								F	การทดสอบ เป็นรายคู่		
		\bar{X}	S.D.	1		2		3		4					
				(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂			\bar{X}_3	S.D. ₃
1.	การจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผล การพัฒนาคณากร	2.89	1.10	ปานกลาง	2.77	0.99	2.63	1.13	3.69	0.93	3.00	1.06	6.36*	(3,2)	(3,1)
2.	การกำหนดวิธีติดตามประเมินผล การพัฒนาคณากร	2.71	1.09	ปานกลาง	2.64	0.75	2.43	1.17	3.50	0.91	2.63	1.06	6.36*	(3,2)	(3,4)
3.	มีการสรุปรายงานผลการพัฒนาคณากร ที่จัดขึ้นในฝ่ายการพยาบาล	2.62	1.07	ปานกลาง	2.49	1.03	2.51	1.17	3.31	1.93	2.42	0.88	4.58*	(3,4)	(3,1)
4.	การจัดทำรายงานข้อมูลสถิติและผลการ วิเคราะห์การพัฒนาคณากร	2.61	1.11	ปานกลาง	2.51	1.10	2.47	1.16	3.35	0.98	2.33	0.92	5.16*	(3,4)	(3,2)
5.	การนำข้อมูลสถิติและผลการวิเคราะห์ ต่าง ๆ ไปใช้ในการวางแผนครั้งต่อไป	2.65	1.04	ปานกลาง	2.57	0.96	2.45	1.12	3.46	0.81	2.38	0.92	7.32*	(3,4)	(3,2)
6.	การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการพัฒนา คณากรกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.38	1.11	ปานกลาง	3.52	0.91	3.27	1.13	4.15	0.73	2.79	1.14	7.45*	(3,4)	(3,1)

* P < .05



จากตารางที่ 15 แสดงว่า กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคณากร จำแนกเป็นรายชื่อ ในข้อ 1 "การจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผล" ข้อ 2 "การกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล" ข้อ 3 "มีการสรุปรายงานผลการพัฒนาคณากรที่จัดขึ้นในฝ่ายการพยาบาล" ข้อ 4 "การจัดทำรายงานข้อมูลสถิติและผลการวิเคราะห์การพัฒนาคณากร" ข้อ 5 "การนำข้อมูลสถิติและผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ ไปใช้ในการวางแผนครั้งต่อไป" และข้อ 6 "การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการพัฒนาคณากรกับเป้าหมายที่กำหนดไว้" พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 4

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	กิจกรรมการประเมินผล	รวม		โรงพยาบาล								F	การทดสอบ เป็นรายคู่	
		\bar{X}	S.D.	1		2		3		4				
				(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂			\bar{X}_3
1.	การจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผล การจัดทำวารสาร/เอกสาร/ตำรา ทางการพยาบาล	2.99	1.10	ปานกลาง	3.52	0.91	2.65	1.13	2.96	1.04	2.33	0.96	10.94*	(1,4) (1,2)
2.	จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผล การจัดนิทรรศการ	3.26	0.97	ปานกลาง	3.02	0.87	3.04	1.00	4.12	0.65	3.42	0.92	10.78*	(3,1) (3,2)
3.	การจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก บุคลากรไปเป็นวิทยากร	2.86	0.98	ปานกลาง	2.84	1.02	2.90	0.87	2.96	1.00	2.75	1.11	22.64	
4.	การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือ ปฏิบัติการพยาบาล	2.84	1.11	ปานกลาง	2.77	1.12	2.76	1.07	3.35	1.13	2.63	1.06	2.3362	
5.	การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ คุณภาพการพยาบาล	2.71	1.15	ปานกลาง	2.64	1.14	2.65	1.07	3.46	1.14	2.21	1.02	3.29	
6.	การจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำ มาตรฐานการพยาบาล	2.60	1.17	ปานกลาง	2.52	1.15	2.49	1.16	3.23	1.11	2.33	1.17	3.21	
7.	การจัดตั้งคณะกรรมการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาและผู้ศึกษาดูงาน	3.12	0.97	ปานกลาง	3.00	0.91	3.06	1.03	3.62	0.90	3.00	0.93	2.68	
8.	การประเมินผลการเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ	3.21	0.98	ปานกลาง	3.15	0.98	3.22	0.98	3.72	0.83	2.75	0.90	1.53	
9.	การประเมินผลในการตรวจสอบทาง การพยาบาล	2.98	0.95	ปานกลาง	2.85	1.00	3.00	0.91	3.46	0.81	2.75	0.90	2.86	
10.	การประเมินผลการทำงานของนักศึกษา และผู้มาศึกษาดูงาน	3.20	0.88	ปานกลาง	2.84	1.04	2.96	1.06	3.47	0.82	3.33	0.76	3.15	

* P < .05

จากตารางที่ 16 แสดงว่า กิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ จำแนกเป็นรายชื่อของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1 โรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 3 และโรงพยาบาลที่ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 กิจกรรม คือ ข้อ 1 "การจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำวารสาร/เอกสาร/ตำราทางการพยาบาล" โดยผู้บริหารงาน วิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 1 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลสูงกว่าผู้บริหารงาน วิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 2 และข้อ 2 "การจัดตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการจัดนิทรรศการ" โดยผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มี ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผลสูงกว่าโรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	กิจกรรมการประเมินผล	รวม		โรงพยาบาล								F	การทดสอบ เป็นรายคู่	
		\bar{X}	S.D.	1		2		3		4				
				(N = 61)	(N = 49)	(N = 26)	(N = 24)	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂			\bar{X}_3
1.	การจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผล การค้นคว้าวิจัย	2.21	1.04	น้อย	2.07	0.95	2.00	0.98	3.12	0.95	2.00	1.02	9.16*	(3,2) (3,4) (3,1)
2.	การนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.38	0.96	น้อย	2.18	0.87	2.20	0.93	3.00	0.89	2.58	1.02	5.94*	(3,1) (3,2)
3.	การประเมินผลการให้ความร่วมมือใน การค้นคว้าวิจัย	2.92	1.04	ปานกลาง	2.80	1.05	2.78	1.09	3.46	0.90	2.96	0.95	5.56*	(3,1) (3,2)
4.	การประเมินผลการจัดหาทุนในการ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย	2.19	0.97	น้อย	2.11	0.84	1.86	0.82	2.88	1.07	2.33	1.33		(3,2)

* P < .05

จากตารางที่ 17 แสดงว่ากิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย จำแนกเป็นรายชื่อ ในข้อ 1 "การจัดตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการค้นคว้าวิจัย" ข้อ 2 "การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน" ข้อ 3 "การประเมินผลการให้ความร่วมมือในการค้นคว้าวิจัย" และข้อ 4 "การประเมินผลการจัดหาทุนในการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย" พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้อ 1 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผล สูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการโรงพยาบาลที่ 2 โรงพยาบาลที่ 4 และโรงพยาบาลที่ 1 ส่วนข้อ 2 และข้อ 3 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมการประเมินผล สูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 1 และโรงพยาบาลที่ 2 ส่วนข้อ 4 ผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 3 มีค่าเฉลี่ยการประเมินผลสูงกว่าผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลที่ 2

- ตอนที่ 4** การรายงานปัญหาในการบริหารกิจกรรมงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลของผู้บริหารงานวิชาการ
- 4.1 ปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาล ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานวิชาการและพยาบาลประจำการ
 - 4.2 ปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาล ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานวิชาการและพยาบาลประจำการ
 - 4.3 ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานวิชาการและพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ที่รายงานปัญหา กิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ด้านการพัฒนาคณาจารย์

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์	125	78.1
2. ผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก	125	78.1
3. ผู้บริหารขาดความรู้ความสนใจและการสนับสนุนในการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์	107	66.9
4. นโยบายของหน่วยงานไม่ชัดเจน	102	63.8
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรุงเทพมหานครไม่เอื้ออำนวยต่อการวางแผน	100	62.5
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่อง และไม่จริงจัง	122	76.3
2. ผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบมาก	122	76.3
3. ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์วางแผนการพัฒนาคณาจารย์	115	71.9

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
4. ผู้ปฏิบัติขาดความสนใจในการวางแผน	110	68.8
5. ขาดความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจ ในการวางแผน	106	66.3
6. ผู้ปฏิบัติไม่ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากร จากพยาบาลประจำการ	89	55.6
1. ไม่ให้ความร่วมมือและความสนใจจากมีภาระ รับผิดชอบงานมาก	124	77.5
2. ไม่ให้ความร่วมมือและความสนใจจากปัญหาทาง ด้านเศรษฐกิจ	117	72.1
3. ไม่ให้ความร่วมมือและสนใจจากปัญหาเรื่องส่วนตัว	103	64.4
4. ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานพัฒนาบุคลากร	98	61.3
5. ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการวางแผนของ ผู้บริหารงานวิชาการ	88	55.0

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุด คือ การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบงานมาก มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คือ การไม่ให้ความร่วมมือและความสนใจจากมีภาระรับผิดชอบงานมาก มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ที่รายงานปัญหา
ในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการส่งเสริมงานวิชาการ	125	78.1
2. มีภาระรับผิดชอบงานมาก	125	78.1
3. ไม่ให้ความสนใจ และสนับสนุนการส่งเสริมงานวิชาการ	107	66.9
4. นโยบายของหน่วยงานไม่ชัดเจนในการส่งเสริมงานวิชาการ	104	65.0
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรุงเทพมหานคร ไม่เอื้ออำนวยต่อการวางแผนในการส่งเสริมงานวิชาการ	100	62.5
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง	122	76.3
2. ผู้ปฏิบัติมีภาระรับผิดชอบงานมาก	122	76.3
3. ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์การวางแผนการส่งเสริมงานวิชาการ	115	71.9
4. ผู้ปฏิบัติขาดความสนใจในการวางแผน	110	68.8
5. ขาดความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการวางแผนงาน	106	66.3
6. ผู้ปฏิบัติไม่ทราบนโยบายในการส่งเสริมงานวิชาการ	89	55.6
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. มีภาระรับผิดชอบงานมาก	124	77.5
2. ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมวางแผนการส่งเสริมงานวิชาการ	117	73.7
3. มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และปัญหาส่วนตัว	103	64.4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
4. ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานส่งเสริมงานวิชาการ	98	67.3
5. ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการวางแผนการส่งเสริมงานวิชาการของผู้บริหารงานวิชาการ	88	55.0

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการส่งเสริมงานวิชาการและผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุด คือ การวางแผนดำเนินไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบงานมาก เป็นจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คือ มีภาระรับผิดชอบงานมาก เป็นจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการฝ่ายการพยาบาล ที่รายงานปัญหา ในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการ ด้านการค้นคว้าวิจัย

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการวางแผนการค้นคว้าวิจัย	125	78.1
2. ผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบงานมาก	125	78.1
3. ขาดความมั่นใจ และไม่สนับสนุนการวางแผนการค้นคว้าวิจัย	107	66.9
4. นโยบายของหน่วยงานไม่ชัดเจนในเรื่องของการค้นคว้าวิจัย	106	66.3
5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรุงเทพมหานคร ไม่เอื้ออำนวยต่อการวางแผน	100	62.5
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. การวางแผนการค้นคว้าวิจัย ดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง	122	76.3
2. ผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบมาก	122	76.3
3. ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์การวางแผนงานในการค้นคว้าวิจัย	115	71.9
4. ผู้ปฏิบัติงานวิชาการขาดความสนใจในการวางแผน	110	68.8
5. ขาดความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการวางแผนงาน	106	66.3
6. ไม่ทราบนโยบายในการค้นคว้าวิจัย	89	55.6
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. มีภาระรับผิดชอบงานมาก	124	77.5
2. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ	117	73.7

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
3. ปัญหาทางด้านส่วนตัว	103	64.4
4. ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงานการค้นคว้าวิจัย	98	61.3
5. ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการวางแผนของ ผู้บริหารงานวิชาการ	88	55.0

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าปัญหาในกิจกรรมการวางแผนงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาลด้านการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย และผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบมาก มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุดคือ การวางแผนดำเนินการไม่ต่อเนื่องและไม่จริงจัง และผู้ปฏิบัติงานวิชาการมีภาระรับผิดชอบงานมาก เป็นจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คือ มีภาระรับผิดชอบงานมาก เป็นจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ที่รายงานปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติ
งานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาศูนย์คลลากร

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ในการพัฒนาศูนย์คลลากรมีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม	125	78.1
2. ขาดความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์คลลากร	122	76.3
3. ขาดการสนับสนุนในการปฏิบัติงานพัฒนาศูนย์คลลากรจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	114	76.3
4. ตำรา เอกสาร และวารสารที่ใช้เป็นแหล่งในการพัฒนาศูนย์คลลากรมีจำกัด	107	66.9
5. งานประจำมีมาก เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์คลลากร	86	53.8
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	122	76.3
2. ขาดการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาศูนย์คลลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	113	70.6
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่อยู่เสมอ ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์คลลากร	110	68.8
4. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์	108	67.5
5. ขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	107	66.8
6. เวลาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์คลลากรไม่เหมาะสม	105	65.6

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
7. นโยบายที่กำหนดไว้มิได้นำมาปฏิบัติ	102	63.8
8. ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร	71	44.4
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน	117	73.1
2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับสาขาที่บุคลากร พยาบาลต้องการ	95	59.4
3. ไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร	93	58.1

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ในฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุด คือ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม เป็นจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการดำเนินงาน อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เป็นจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และส่วนที่มาจากพยาบาล ประจำการจำนวนมากที่สุด คือ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ที่รายงานปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมงานวิชาการมี ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม	125	78.1
2. ขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการ ส่งเสริมงานวิชาการ	122	76.3
3. ขาดการสนับสนุนในการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	114	71.3
4. ตำรา เอกสาร และวารสารที่ใช้เป็นแหล่งในการ ส่งเสริมงานวิชาการมีจำกัด	107	66.9
5. งานประจำมีมาก เป็นอุปสรรคปัญหาต่อการปฏิบัติกิจกรรม การส่งเสริมงานวิชาการ	86	53.8
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	122	76.3
2. ขาดการปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	113	70.6
3. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่อยู่เสมอ ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริม งานวิชาการ	110	68.8
4. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์	108	67.5
5. ขาดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	107	66.8

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
6. นโยบายที่กำหนดไว้ในการส่งเสริมงานวิชาการมิได้นำมาปฏิบัติ	102	63.8
7. ขาดการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการ	71	44.4
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. การเข้าร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการมีผลกระทบต่อการทำงาน	117	73.1
2. กิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรพยาบาล	95	59.4
3. ไม่เห็นประโยชน์ของการปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการ	93	58.1

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการฝ่ายการพยาบาลด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุดคือ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ในการส่งเสริมงานวิชาการมีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการ จำนวนมากที่สุด คือ การเข้าร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมงานวิชาการมีผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ที่รายงานปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการค้นคว้าวิจัย

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ ในการค้นคว้าวิจัย มีไม่เพียงพอ	125	78.7
2. ขาดความรู้ ความสามารถ ในการทำการค้นคว้าวิจัย	122	76.3
3. ขาดการสนับสนุนในการทำการค้นคว้าวิจัยจาก ผู้บังคับบัญชาระดับสูง	114	71.3
4. ตำรา เอกสารและวารสารที่ใช้เป็นแหล่งในการค้นคว้า วิจัยมีจำกัด	107	66.9
5. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ของกรุงเทพมหานคร ไม่เอื้ออำนวยต่อการค้นคว้าวิจัย	100	62.5
6. งานประจำมีมาก เป็นอุปสรรคต่อการทำการค้นคว้าวิจัย	86	53.8
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. ขาดงบประมาณในการค้นคว้าวิจัย	125	78.1
2. ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่ อยู่เสมอ	110	68.8
3. ขาดการประสานงานในการค้นคว้าวิจัย	108	67.5
4. ขาดการดำเนินงานตามขั้นตอนในการค้นคว้าวิจัย	107	66.8
5. ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการทำการค้นคว้าวิจัย	106	66.3
6. นโยบายในการค้นคว้าวิจัยมีกำหนดไว้แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติ	102	63.8

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. การเข้าร่วมทำการค้นคว้าวิจัยมีผลกระทบต่อการทำงาน		
ปฏิบัติงาน	117	73.1
2. ขาดความรู้ ความสามารถ ในการค้นคว้าวิจัย	104	65.0
3. ขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บริหารงานวิชาการ	88	55.0
4. งานค้นคว้าวิจัย ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร		
พยาบาล	95	59.4
5. ไม่เห็นประโยชน์ของการค้นคว้าวิจัย	88	55.0

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในกิจกรรมการปฏิบัติงานวิชาการในฝ่ายการพยาบาล ด้านการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการค้นคว้าวิจัย ไม่เพียงพอจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุดคือ ขาดงบประมาณในการทำการค้นคว้าวิจัยจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คือ การเข้าร่วมทำการค้นคว้าวิจัยมีผลกระทบต่อการทำงาน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ที่รายงานปัญหาในกิจกรรมการประเมินผล
งานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาศุคลากร

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผลงานด้านการ พัฒนาศุคลากร	122	76.3
2. ขาดงบประมาณในการประเมินผล	115	71.9
3. ไม่มีนโยบายในการประเมินผลงานด้านการ พัฒนาศุคลากร	102	63.8
<u>จากผูปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาศุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและจริงจัง	122	76.3
2. ขาดการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการ พัฒนาศุคลากรในครั้งต่อไป	115	71.9
3. ไม่มีระบบการเก็บข้อมูลของการประเมินผล เพื่อนำมา พัฒนาคุณภาพงานด้านพัฒนาศุคลากร	114	71.3
4. ขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือประเมินผลและวิเคราะห์ ข้อมูล	109	68.1
5. ขาดการกำหนดขอบเขตในการประเมินผล	103	64.4
6. ขาดข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผล	103	64.4
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานพัฒนาศุคลากรน้อย	104	65.0
2. ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผล	93	58.1

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
3. ไม่มีเวลาที่จะทำการประเมินผล	88	55.0
4. ไม่สามารถนำความรู้ ความก้าวหน้า ที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	68	42.5

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุด คือ ชาติผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผลงานจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนที่มาจากผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุด คือ ชาติการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจังจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานพัฒนาบุคลากรน้อย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ที่รายงานปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. ขาดงบประมาณในการประเมินผล	125	78.1
2. ไม่มีการกำหนดนโยบายในด้านการประเมินผล การส่งเสริมงานวิชาการ	122	76.3
3. ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล	102	63.8
<u>จากผู้ปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	122	76.3
2. ขาดการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการส่งเสริมงานวิชาการ	115	71.9
3. ไม่มีระบบในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการบริหารงานด้านการส่งเสริมงานวิชาการ	114	71.3
4. ขาดความรู้ในการสร้างเครื่องมือประเมินผล	109	68.1
5. ขาดการกำหนดขอบเขตในการประเมินผล	103	64.4
6. ขาดข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการประเมินผล	103	64.4
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานน้อย	104	65.0
2. ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ในการประเมินผล	93	58.1
3. ไม่มีเวลาในการประเมินผล	88	55.0
4. ไม่สามารถนำความรู้ ความก้าวหน้า ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	68	42.5

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ในฝ่ายการพยาบาล ด้านการส่งเสริมงานวิชาการ ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหารจำนวนมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการประเมินผล จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจาก ผู้ปฏิบัติงานวิชาการจำนวนมากที่สุดคือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนที่มาจากพยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลน้อย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารงานวิชาการ ที่รายงานปัญหาในกิจกรรมการประเมินผล
งานวิชาการ ฝ่ายการพยาบาล ด้านการค้นคว้าวิจัย

ปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (N = 160)
<u>จากหน่วยงานหรือผู้บริหาร</u>		
1. ขาดงบประมาณในการประเมินผล	25	78.1
2. ขาดผู้เชี่ยวชาญในการประเมินผล	122	76.3
<u>จากผู้นปฏิบัติงานวิชาการ</u>		
1. ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	122	76.3
2. ขาดระบบในการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัยเพื่อนำ มาปรับปรุงหรือพัฒนางานค้นคว้าวิจัย	114	71.3
3. ขาดความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	109	68.1
4. นโยบายกำหนดไว้แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติ	103	64.4
<u>จากพยาบาลประจำการ</u>		
1. ขาดความรู้ ความสามารถ ในการประเมินผล	109	68.1
2. ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินผล	93	58.1
3. ไม่มีเวลาในการประเมินผล	88	55.0
4. ไม่สามารถนำผลการค้นคว้าวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้	68	42.5

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในกิจกรรมการประเมินผลงานวิชาการ
ฝ่ายการพยาบาล ด้านการค้นคว้าวิจัย ที่มาจากหน่วยงานหรือผู้บริหาร จำนวนมากที่สุด คือ ขาด
งบประมาณในการประเมินผล จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนที่มาจากผู้นปฏิบัติงาน

วิชาการ จำนวนมากที่สุดคือ ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนที่มาจากนยาบาลประจำการจำนวนมากที่สุด คือ ขาดความรู้ ความสามารถในการประเมินผล จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1