

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของพยาบาลหัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
แสดงไว้ในตารางที่ 3 - 4

ตอนที่ 2 กิจกรรมการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่าย สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค เสนอในตาราง 5 - 6 และ
ตารางที่ 7 - 12

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่าย ด้านการวางแผน การปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล จำแนกตามกลุ่มของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก
กลุ่ม ข กลุ่ม ค เสนอในตารางที่ 13

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข กลุ่ม ก กลุ่ม ข กลุ่ม ค ต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ของพยาบาล
หัวหน้าฝ่าย เสนอในตารางที่ 14 - 15

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของพยาบาล
หัวหน้าฝ่าย เสนอในตารางที่ 16 - 17

เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ยของการรับรู้อาจารย์ที่สาขาวิชามีต่อการปฏิบัติกิจกรรม
การนิเทศของหัวหน้าฝ่าย มีดังนี้

| | |
|-------------------|-------------|
| คะแนน 4.50 – 5.00 | ดีมาก |
| คะแนน 3.50 – 4.49 | ดี |
| คะแนน 2.50 – 3.49 | ดีพอใช้ |
| คะแนน 1.50 – 2.49 | พอใช้ |
| คะแนน 1.00 – 1.49 | ควรปรับปรุง |

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรพยาบาลหัวหน้าฝ่ายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ภาคเหนือ

| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | จำนวนพยาบาลหัวหน้าฝ่าย (คน) |
|--------------------------|--------------------------------|
| กลุ่ม ก | 15 |
| กลุ่ม ข | 18 |
| กลุ่ม ค | 18 |
| รวม | 51 |

จากตารางที่ 1 ประชากรพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดรวม
ทั้งหมด 51 คน จำแนกเป็นหัวหน้าฝ่ายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก 15 คน
กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค กลุ่มละ 18 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ภาคเหนือ

| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (คน) |
|--------------------------|------------------------------|
| กลุ่ม ก | 74 |
| กลุ่ม ข | 59 |
| กลุ่ม ค | 65 |
| รวม | 198 |

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัด รวมทั้งหมด 198 คน จำแนกเป็น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ของสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก 74 คน กลุ่ม ข 59 คน และ กลุ่ม ค 65 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วราชอาณาจักร

ตารางที่ 3 จำนวนของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายจำแนกตามวุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | กลุ่ม ก | | กลุ่ม ข | | กลุ่ม ค | | | |
|------------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|----|-------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| วุฒิการศึกษา | | | | | | | | |
| ประกาศนียบัตร | 2 | 13.33 | 4 | 22.22 | 1 | 5.56 | 7 | 13.73 |
| อนุปริญญา | 5 | 33.33 | 6 | 33.33 | 7 | 38.89 | 19 | 35.29 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 7 | 46.67 | 7 | 38.89 | 10 | 55.56 | 24 | 47.06 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 6.67 | 1 | 5.56 | — | — | 2 | 3.92 |
| รวม | 15 | 100 | 18 | 100 | 18 | 100 | 51 | 100 |
| ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (ปี) | | | | | | | | |
| 0 - 5 | 5 | 33.33 | 5 | 27.78 | 9 | 50.00 | 19 | 37.25 |
| 6 - 10 | 5 | 33.33 | 6 | 33.33 | 5 | 27.78 | 16 | 31.37 |
| 10 ปีขึ้นไป | 5 | 33.33 | 7 | 38.89 | 4 | 22.22 | 16 | 31.37 |
| รวม | 15 | 100 | 18 | 100 | 18 | 100 | 51 | 100 |

จากตารางที่ 3 พยาบาลหัวหน้าฝ่าย จำนวน 51 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วง 0 - 5 ปี มากที่สุด

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำแนกตามตำแหน่ง
วุฒิทางการศึกษา และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

| สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด | กลุ่ม ก | | กลุ่ม ข | | กลุ่ม ค | | รวม | |
|------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| ตำแหน่ง | | | | | | | | |
| ผอ.ศูนย์ | 16 | 21.62 | 13 | 22.03 | 16 | 24.62 | 45 | 22.73 |
| พยาบาลเทคนิค | 6 | 8.12 | 9 | 15.25 | 13 | 20.00 | 28 | 14.14 |
| พยาบาลวิชาชีพ | 28 | 37.84 | 21 | 25.59 | 13 | 20.00 | 62 | 31.31 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ | 24 | 32.43 | 16 | 27.12 | 23 | 35.08 | 63 | 31.82 |
| รวม | 74 | 100 | 59 | 100 | 65 | 100 | 198 | 100 |
| วุฒิการศึกษา | | | | | | | | |
| ประกาศนียบัตร | 42 | 56.76 | 38 | 64.41 | 38 | 58.46 | 118 | 59.6 |
| อนุปริญญา | 10 | 13.51 | 3 | 5.08 | 8 | 12.31 | 21 | 10.6 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 22 | 29.73 | 18 | 30.51 | 19 | 29.23 | 59 | 29.8 |
| รวม | 74 | 100 | 198 | 100 | 198 | 100 | 198 | 100 |
| ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (ปี) | | | | | | | | |
| 0 - 5 | 25 | 33.78 | 32 | 54.24 | 40 | 61.54 | 97 | 48.99 |
| 6 - 10 | 26 | 35.14 | 13 | 22.03 | 13 | 20.00 | 52 | 26.26 |
| 10 ปีขึ้นไป | 23 | 31.08 | 14 | 23.73 | 12 | 18.46 | 39 | 27.75 |
| รวม | 74 | 100 | 59 | 100 | 65 | 100 | 198 | 100 |

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 198 คน คำรองตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ๆ มากที่สุด รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพ ผอ.ศูนย์ฯ และ
พยาบาลเทคนิค

วุฒิทางการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับอนุปริญญา

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อยู่ในช่วง 0 – 5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ
10 ปีขึ้นไป และ 6 – 10 ปี



ศูนย์วิทยพัชรากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 กิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ
จำแนกตามคานการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 51) |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|
| | <u>คานการวางแผน</u> | | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 51 | 100.00 |
| 2. | การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 49 | 96.08 |
| 3. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศ | 47 | 92.16 |
| 4. | การศึกษาค้นคว้าความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผนนิเทศเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 41 | 80.39 |
| 5. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 39 | 76.47 |
| 6. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย | 35 | 70.59 |
| 7. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 35 | 68.63 |
| 8. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 15 | 29.41 |
| | <u>คานการปฏิบัติ</u> | | |
| 9. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการ ปฏิบัติงานของฝ่าย | 49 | 96.08 |
| 10. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 49 | 96.08 |



ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 51) |
|--------------|---|-----------------------------|--------------------|
| 11. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 49 | 96.08 |
| 12. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน | 48 | 94.24 |
| 13. | การจัดหรือร่วมจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณชน | 47 | 92.16 |
| 14. | การจัดหาเอกสาร ข่าวสาร คำสั่งระเบียบการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายทราบหรือถือปฏิบัติ | 45 | 88.27 |
| 15. | การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน | 45 | 88.24 |
| 16. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวพร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 45 | 88.24 |
| 17. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 41 | 80.39 |
| 18. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 41 | 80.39 |
| 19. | การจัดประชุมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 41 | 80.39 |
| 20. | การตรวจวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อปรับปรุงแก้ไข | 41 | 80.39 |
| 21. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 40 | 78.43 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 51) |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|
| 22. | การจัดหาเอกสาร ตำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง วิชาการให้เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 36 | 70.59 |
| 23. | การปรับแผนงานและชี้แจงการแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 31 | 60.78 |
| 24. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน <u>ด้านการติดตามประเมินผล</u> | 7 | 13.73 |
| 25. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ | 51 | 100.00 |
| 26. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงาน | 39 | 76.47 |
| 27. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตามแผนที่กำหนดไว้ | 36 | 70.59 |
| 28. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 32 | 62.75 |
| 29. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติ | 11 | 21.57 |
| 30. | การชี้แจงในเรื่องการประเมินและให้โอกาส เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 7 | 13.73 |

จากตารางที่ 5- หัวหน้าฝ่ายจำนวนทั้งหมด (51 คน) ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ คำนการวางแผน 1 ข้อ คือ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" ปฏิบัติกิจกรรมคานการติดตามประเมินผล 1 ข้อ คือ "การยกย่องชมเชย พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่" ส่วนกิจกรรมคานปฏิบัติในข้อ "การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน" และคานการติดตามประเมินผลในข้อ "การชี้แจงเรื่องการประเมินและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย" มีผู้ปฏิบัติน้อยที่สุด (7 คน) คิดเป็นร้อยละ 13.73



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 กิจกรรมนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค ด้านการวางแผน การปฏิบัติ และ
การติดตามประเมินผล ตามความเห็นของหัวหน้าฝ่ายและตามการรับรู้
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N=51) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข | | |
|--------------|---|-----------------------------|------------------|----------------------------------|------|-------|
| | | | | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 51 | 100.00 | 3.95 | 0.86 | ดี |
| 2. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ | 51 | 100.00 | 3.60 | 1.05 | ดี |
| 3. | การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 49 | 96.08 | 3.68 | 0.94 | ดี |
| 4. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมาย นโยบาย การปฏิบัติงานของฝ่าย | 49 | 96.08 | 3.50 | 0.92 | ดี |
| 5. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 49 | 96.08 | 3.80 | 0.80 | ดี |
| 6. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 49 | 96.08 | 3.77 | 0.94 | ดี |
| 7. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน | 48 | 94.24 | 3.76 | 0.98 | ดี |
| 8. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศ | 47 | 92.16 | 3.75 | 0.92 | ดี |
| 9. | การจัดหรือร่วมจัดกิจกรรมการเพื่อเผยแพร่ ความรู้ทางวิชาการสาธารณสุข | 47 | 92.16 | 3.62 | 0.98 | ดี |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|--|-----------------------------|--------|--------------------------------------|------|----------------------|
| | | | | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 10. | การจัดหาเอกสาร ข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบการ ปฏิบัติงาน ให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร/ปฏิบัติ | 45 | 88.24 | 3.62 | 1.03 | ค ₂ |
| 11. | การจัดตั้งชมกพรองในการปฏิบัติงาน | 45 | 88.24 | 3.56 | 0.91 | ค ₂ |
| 12. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว พร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 45 | 88.24 | 3.66 | 1.08 | ค ₂ |
| 13. | การศึกษาความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการ วางแผนการนิเทศเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 41 | 80.39 | 3.64 | 0.92 | ค ₂ |
| 14. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 41 | 80.39 | 3.59 | 1.05 | ค ₁ |
| 15. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 41 | 80.39 | 3.68 | 0.85 | ค ₁ |
| 16. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้โอกาสเจ้าหน้าที่ร่วม เสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 41 | 80.39 | 3.22 | 1.07 | ค ₁ พอใช้ |
| 17. | การตรวจวิเคราะห์และรายงานผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไข | 41 | 80.39 | 3.44 | 1.01 | ค ₁ พอใช้ |
| 18. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน | 40 | 78.43 | 3.29 | 1.03 | ค ₁ พอใช้ |
| 19. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงาน | 39 | 76.47 | 3.20 | 1.06 | ค ₁ พอใช้ |
| 20. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของ เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 39 | 76.47 | 3.45 | 0.96 | ค ₁ พอใช้ |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N=51) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|---|-----------------------------|------------------|--------------------------------------|------|---------|
| | | | | \bar{X} | SD | ระดับ |
| 21. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย | 36 | 70.59 | 3.54 | 0.98 | ดี |
| 22. | การจัดหาเอกสาร ตำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 36 | 70.54 | 3.37 | 0.97 | ดีพอใช้ |
| 23. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ | 36 | 70.59 | 3.52 | 0.99 | ดี |
| 24. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 35 | 68.63 | 3.22 | 1.08 | ดีพอใช้ |
| 25. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 32 | 62.75 | 3.29 | 1.04 | ดีพอใช้ |
| 26. | การปรับแผนงานและชี้แจงการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 31 | 60.78 | 3.44 | 1.01 | ดีพอใช้ |
| 27. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 15 | 29.41 | 3.40 | 0.96 | ดีพอใช้ |
| 28. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 11 | 21.57 | 3.01 | 1.32 | ดีพอใช้ |
| 29. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 7 | 13.73 | 2.83 | 1.27 | ดีพอใช้ |
| 30. | การชี้แจงเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 7 | 13.73 | 3.09 | 1.16 | ดีพอใช้ |

จากตารางที่ 6 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขรับรู้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่ายในคั่นการวางแผนในหัวข้อ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" และคั่นการติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่" ในระดับ "ดี" ส่วนกิจกรรมคั่นการปฏิบัติในข้อ "การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน" และคั่นการติดตามประเมินผลในข้อ "การชี้แจงเรื่องการประเมินพร้อมทั้งให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย" ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 13.73 คิดว่าไปปฏิบัตินั้น (ตารางที่ 5) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเห็นว่าหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติในระดับ "ดีพอใช้" เป็นที่น่าสังเกตว่ากิจกรรมทุกข้อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่มีความเห็นว่าหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติอยู่ในระดับ "ดีมาก" และ "ควรปรับปรุง"



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่ม ก ที่ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศจำแนก ด้านการวางแผน
การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 15) |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|
| | <u>ด้านการวางแผน</u> | | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 15 | 100.00 |
| 2. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศเจ้าหน้าที่ | 15 | 100.00 |
| 3. | การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ | 14 | 93.33 |
| 4. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 11 | 73.33 |
| 5. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย | 11 | 73.33 |
| 6. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผลการทำงานปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ | 11 | 73.33 |
| 7. | การศึกษาค้นคว้าความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการ วางแผนนิเทศเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 9 | 60 |
| 8. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ <u>ด้านการปฏิบัติ</u> | 3 | 20.00 |
| 9. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการปฏิบัติงาน ของฝ่าย | 15 | 100.00 |
| 10. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 15 | 100.00 |
| 11. | การชี้แจงขอบเขตอำนาจในการปฏิบัติงาน | 15 | 100.00 |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 15) |
|--------------|---|-----------------------------|--------------------|
| 12. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหา การปฏิบัติงาน | 15 | 100.00 |
| 13. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความคิดเห็น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 15 | 100.00 |
| 14. | การจัดหรือร่วมจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง วิชาการ สาธารณสุข | 15 | 100.00 |
| 15. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 15 | 100.00 |
| 16. | การจัดหาเอกสาร ข่าวสาร คำสั่งระเบียบการปฏิบัติ งานให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายรับทราบและถือปฏิบัติ | 14 | 93.33 |
| 17. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวพร้อมทั้ง แนะแนวทางแก้ไข | 14 | 93.33 |
| 18. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 14 | 93.33 |
| 19. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 13 | 86.67 |
| 20. | การจัดหาเอกสาร ตำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ให้เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 11 | 73.33 |
| 21. | การปรับแผนงานที่เข้มแข็งและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ | 11 | 73.33 |
| 22. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ประชุม เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 10 | 66.67 |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 15) |
|--------------|---|-----------------------------|--------------------|
| 23. | การตรวจและวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไข | 9 | 60 |
| 24. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และเพื่อร่วมงาน <u>ด้านการติดตามประเมินผล</u> | 2 | 13.33 |
| 25. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ | 15 | 100.00 |
| 26. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน | 13 | 86.67 |
| 27. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 13 | 86.67 |
| 28. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตาม แผนที่กำหนดไว้ | 11 | 73.33 |
| 29. | การชี้แจงเรื่องการประเมินและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 5 | 33.33 |
| 30. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงาน | 4 | 26.67 |

จากตารางที่ 7 หัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก ทั้งหมด (15 คน) ปฏิบัติกิจกรรมด้านการวางแผน 2 ข้อ คือ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" และ "การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศเจ้าหน้าที่" งานการปฏิบัติ 7 ข้อ คือ (1) "การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการปฏิบัติงานของฝ่าย" (2) "การให้การ

ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่" (3) "การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน" (4) "การ
 แนะนำและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน" (5) "การจัดประชุมฝ่าย
 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน" (6) "การจัด
 หรือร่วมจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาธารณสุข" และ (7) "การจัด
 ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล รายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" และค้น
 คิดตามประเมินผลในหัวข้อ "การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่"
 ส่วนกิจกรรมด้านการปฏิบัติในหัวข้อ "การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน
 และเพื่อนร่วมงาน" มีหัวหน้าฝ่ายผู้ปฏิบัติน้อยที่สุด (2 คน) คิดเป็นร้อยละ 13.33



ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 กิจกรรมการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่ม ก ด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล
ตามความเห็นของหัวหน้าฝ่ายและตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (N = 15) (คน) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | | |
|--------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|------|-------|---------|
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 15 | 100.00 | 3.99 | 0.88 | ดี |
| 2. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศ | 15 | 100.00 | 3.91 | 0.86 | ดี |
| 3. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการ ปฏิบัติงานของฝ่าย | 15 | 100.00 | 3.54 | 0.91 | ดี |
| 4. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 15 | 100.00 | 3.86 | 0.76 | ดี |
| 5. | การชี้แจงขอบภาระงานในการปฏิบัติงาน | 15 | 100.00 | 3.53 | 0.88 | ดี |
| 6. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษา ปัญหาการปฏิบัติงาน | 15 | 100.00 | 3.81 | 0.96 | ดี |
| 7. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอ ความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 15 | 100.00 | 3.38 | 1.03 | ดีพอใช้ |
| 8. | การจัดหรือร่วมจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ ความรู้ทางวิชาการสาธารณสุข | 15 | 100.00 | 3.86 | 0.79 | ดี |
| 9. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 15 | 100.00 | 3.91 | 0.79 | ดี |
| 10. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ | 15 | 100.00 | 3.65 | 1.01 | ดี |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติ (N = 15) (คน) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|---|--|--------------------------------------|------|---------|
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 11. | การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ | 14 93.33 | 3.77 | 0.91 | ดี |
| 12. | การจัดหาเอกสาร ข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบปฏิบัติ ให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร/ถือปฏิบัติ | 14 93.33 | 3.59 | 1.02 | ดี |
| 13. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวพร้อม ทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 14 93.33 | 3.66 | 1.02 | ดี |
| 14. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 14 93.33 | 3.70 | 0.86 | ดี |
| 15. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน | 13 86.67 | 3.20 | 1.11 | ดีพอใช้ |
| 16. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงาน | 13 86.67 | 3.26 | 1.02 | ดีพอใช้ |
| 17. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการ วางแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 13 86.68 | 3.24 | 1.11 | ดีพอใช้ |
| 18. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของ เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 11 73.33 | 3.53 | 0.89 | ดี |
| 19. | การจัดหาเอกสาร ตำราต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ ความรู้ทางวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 11 73.33 | 3.35 | 0.99 | ดีพอใช้ |
| 20. | การปรับแผนงานและการชี้แจงการแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 11 73.33 | 3.53 | 0.94 | ดี |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 15) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | ระดับ |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|--------------------------------------|------|---------|
| | | | | \bar{X} | S.D. | |
| 21. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ | 11 | 73.33 | 3.51 | 0.98 | ดี |
| 22. | การกำหนดแผนการนิเทศ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย | 11 | 73.33 | 3.39 | 1.00 | ดีพอใช้ |
| 23. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 11 | 73.33 | 3.12 | 1.01 | ดีพอใช้ |
| 24. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 10 | 66.67 | 3.59 | 1.11 | ดี |
| 25. | การศึกษาคำขอการของชุมชนเพื่อประกอบ การวางแผนนิเทศเจ้าหน้าที่ | 9 | 60 | 3.58 | 0.92 | ดี |
| 26. | การตรวจวิเคราะห์และประชุมรายงานผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข | 9 | 60 | 3.38 | 1.03 | ดีพอใช้ |
| 27. | การชี้แจงการประเมินผลและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 5 | 33.33 | 2.96 | 1.19 | ดีพอใช้ |
| 28. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4 | 26.67 | 2.79 | 1.34 | ดีพอใช้ |
| 29. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 3 | 20.00 | 3.31 | 1.06 | ดีพอใช้ |
| 30. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 2 | 13.33 | 2.86 | 1.32 | ดีพอใช้ |

จากตารางที่ 8 เจ้าหน้าที่สาธารณสุข รับรู้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่าย คำนการวางแผนในหัวข้อ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" และ "การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศเจ้าหน้าที่" คำนปฏิบัติในหัวข้อ "การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการปฏิบัติงานของฝ่าย" "การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่" "การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน" "การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน" "การจัดหรือร่วมจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาธารณสุข" และ "การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" และคำนการติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่" ในระดับ "ดี" ส่วนกิจกรรมการปฏิบัติในหัวข้อ "การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน" ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายจำนวนน้อยที่สุดตอบว่า ไม่ปฏิบัติ (ตารางที่ 7) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เห็นว่าหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติในระดับ "ดีพอใช้"

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่ม ข ที่ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศจำแนก ด้านการวางแผน
การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) |
|-----------------------|---|-----------------------------|--------------------|
| <u>ด้านการวางแผน</u> | | | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 18 | 100 |
| 2. | การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ | 17 | 94.44 |
| 3. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 16 | 88.89 |
| 4. | การศึกษาค้นคว้าความต้องการของชุมชน เพื่อประกอบการ วางแผนการนิเทศเจ้าหน้าที่ | 16 | 88.89 |
| 5. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศเจ้าหน้าที่ | 16 | 88.89 |
| 6. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ | 12 | 72.22 |
| 7. | การกำหนดแผนการนิเทศ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย | 11 | 61.11 |
| 8. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 2 | 11.11 |
| <u>ด้านการปฏิบัติ</u> | | | |
| 9. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการปฏิบัติงาน ของฝ่าย | 18 | 100.00 |
| 10. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 18 | 100.00 |
| 11. | การจัดหาเอกสาร ข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบการปฏิบัติ ให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายรับทราบและถือปฏิบัติ | 17 | 94.44 |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|
| 12. | การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน | 17 | 99.44 |
| 13. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหา การปฏิบัติงาน | 17 | 99.44 |
| 14. | การตรวจและวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไข | 17 | 94.44 |
| 15. | การจัดหรือร่วมจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ทางวิชาการสู่สาธารณชน | 17 | 94.44 |
| 16. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 17 | 94.44 |
| 17. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวพร้อม แนะแนวทางแก้ไข | 16 | 88.89 |
| 18. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน | 15 | 83.33 |
| 19. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 14 | 77.78 |
| 20. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 14 | 77.78 |
| 21. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความคิด เห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 14 | 77.78 |
| 22. | การจัดหาเอกสาร ตำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง วิชาการให้เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 12 | 72.22 |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|
| 23. | การปรับแผนงานและการชี้แจงการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 9 | 50 |
| 24. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน <u>ด้านการติดตามประเมินผล</u> | 4 | 22.22 |
| 25. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ | 17 | 94.44 |
| 26. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน | 14 | 77.78 |
| 27. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ | 13 | 72.22 |
| 28. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 12 | 72.22 |
| 29. | การให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 1 | 5.56 |
| 30. | การชี้แจงเรื่องการประเมินและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 1 | 5.56 |

จากตารางที่ 9 หัวหน้าฝ่ายกลุ่ม ข จำนวนทั้งหมด (18 คน) ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการวางแผน 1 ข้อ คือ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" ด้านการปฏิบัติ 2 ข้อ คือ "การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายการปฏิบัติงาน" และ "การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่" ส่วนกิจกรรมด้านการติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การให้

เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน" และ "การชี้แจงเรื่อง การประเมินและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย" มีผู้ปฏิบัติ น้อยที่สุด (1 คน) คิดเป็นร้อยละ 5.56



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 กิจกรรมการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่ม ข. ด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล
ตามความเห็นของหัวหน้าฝ่ายและตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ร้อยละ ผู้ปฏิบัติ (N = 18) (คน) | | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|--|---|-------|--------------------------------------|------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 18 | 100 | 4.19 | 0.63 | ดี |
| 2. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการ ปฏิบัติงานของฝ่าย | 18 | 100 | 3.51 | 0.89 | ดี |
| 3. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 18 | 100 | 3.86 | 0.82 | ดี |
| 4. | การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ | 17 | 94.44 | 3.69 | 0.99 | ดี |
| 5. | การจัดหา เอกสาร ข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบ ปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายรับทราบและถือปฏิบัติ | 17 | 94.44 | 3.78 | 0.95 | ดี |
| 6. | การชี้แจงขอบกรอบในการปฏิบัติงาน | 17 | 94.44 | 3.73 | 0.89 | ดี |
| 7. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษา ปัญหาการปฏิบัติงาน | 17 | 94.44 | 3.92 | 0.89 | ดี |
| 8. | การตรวจและวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไข | 17 | 94.44 | 3.19 | 1.18 | ดีพอใช้ |
| 9. | การจัดหรือร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ทางวิชาการ | 17 | 94.44 | 3.53 | 1.02 | ดี |
| 10. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 17 | 94.44 | 3.68 | 1.04 | ดี |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|--------------------------------------|------|---------|
| | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 11. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ | 17 | 94.44 | 3.56 | 0.99 | ดี |
| 12. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ ในฝ่าย | 16 | 88.89 | 3.49 | 0.99 | ดีพอใช้ |
| 13. | การศึกษาค้นคว้าความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการ วางแผนนิเทศเจ้าหน้าที่ | 16 | 88.89 | 3.79 | 0.78 | ดี |
| 14. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศ เจ้าหน้าที่ใหม่ | 16 | 88.89 | 3.67 | 0.89 | ดี |
| 15. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ที่รักษาปัญหาส่วนตัวพร้อม ทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 16 | 88.89 | 3.81 | 0.99 | ดี |
| 16. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน | 15 | 83.33 | 3.37 | 0.98 | ดีพอใช้ |
| 17. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 14 | 77.78 | 3.69 | 0.89 | ดี |
| 18. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 14 | 77.78 | 3.68 | 0.82 | ดี |
| 19. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความ คิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 14 | 77.78 | 3.14 | 1.17 | ดีพอใช้ |
| 20. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงาน | 14 | 77.78 | 3.31 | 1.13 | ดีพอใช้ |
| 21. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ | 12 | 72.22 | 3.56 | 0.95 | ดี |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | ระดับ |
|--------------|--|-----------------------------|--------------------|--------------------------------------|------|---------|
| | | | | \bar{X} | S.D. | |
| 22. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 12 | 72.22 | 3.24 | 1.10 | ดีพอใช้ |
| 23. | การจัดทำเอกสาร คำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ ทางวิชาการให้เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 12 | 72.22 | 3.44 | 0.99 | ดีพอใช้ |
| 24. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 12 | 72.22 | 3.34 | 0.94 | ดีพอใช้ |
| 25. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย | 11 | 61.11 | 3.64 | 0.87 | ดี |
| 26. | การปรับแผนงานและชี้แจงการแก้ปัญหาการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ | 9 | 50.00 | 3.46 | 1.02 | ดีพอใช้ |
| 27. | การให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 4 | 22.22 | 2.71 | 1.37 | ดีพอใช้ |
| 28. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 2 | 11.11 | 3.47 | 0.89 | ดีพอใช้ |
| 29. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 1 | 5.56 | 3.07 | 1.28 | ดีพอใช้ |
| 30. | การชี้แจงการประเมินผลงานและให้โอกาส เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้าฝ่าย | 1 | 5.56 | 3.24 | 1.13 | ดีพอใช้ |

จากตารางที่ 10 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขุรับรู้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่ายการวางแผนในหัวข้อ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" คำนการปฏิบัติในหัวข้อ "การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่" "การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายนโยบายการปฏิบัติงานของฝ่าย" ในระดับ "ดี" ส่วนกิจกรรมคานการติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน" และ "การชี้แจงเรื่อง การประเมินพร้อมทั้งให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย" ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายจำนวนน้อยที่สุดตอบว่า ไคปฏิบัติ (ตารางที่ 9) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขุเห็นว่าหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติในระดับ "ดีพอใช้"



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่ม ก ที่ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศจำแนก งานการวางแผน
การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ร้อยละ ปฏิบัติ (N= 18) (คน) |
|---------------------|---|--|
| <u>งานการวางแผน</u> | | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 18 100 |
| 2. | การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 18 100 |
| 3. | การศึกษาความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผนการ นิเทศเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 16 83.89 |
| 4. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศเจ้าหน้าที่ | 16 88.89 |
| 5. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมาย | 15 83.33 |
| 6. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ | 13 72.22 |
| 7. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 12 66.67 |
| 8. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 10 55.56 |
| <u>การปฏิบัติ</u> | | |
| 9. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมประชุมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการ | 17 94.44 |
| 10. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล รายงานผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ | 17 94.44 |
| 11. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมาย นโยบายการปฏิบัติงานของฝ่าย | 16 83.89 |
| 12. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 16 88.89 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (N = 18) (คน) | ร้อยละ |
|--------------|--|--------------------------------------|--------|
| 13. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน | 16 | 88.89 |
| 14. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวพร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 15 | 83.33 |
| 15. | การตรวจและวิเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไข | 15 | 83.33 |
| 16. | การจัดหรือร่วมจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสู่สาธารณชน | 15 | 83.33 |
| 17. | การจัดหาเอกสาร ข่างสาร คำสั่ง ระเบียบการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายรับทราบและถือปฏิบัติ | 14 | 77.78 |
| 18. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 14 | 77.78 |
| 19. | การจัดหาเอกสาร คำสั่ง เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 13 | 72.22 |
| 20. | การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน | 13 | 72.22 |
| 21. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 12 | 66.67 |
| 22. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 12 | 66.67 |
| 23. | การปรับแผนงานและการชี้แจงแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 11 | 61.11 |
| 24. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 1 | 5.56 |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) |
|---------------------------|---|-----------------------------|--------------------|
| <u>การติดตามประเมินผล</u> | | | |
| 25. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ | 18 | 100.00 |
| 26. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน | 12 | 66.67 |
| 27. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ | 12 | 66.67 |
| 28. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 7 | 38.89 |
| 29. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 6 | 33.33 |
| 30. | การชี้แจงเรื่องการประเมินผลและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 1 | 5.56 |

จากตารางที่ 11 หัวหน้าฝ่ายกลุ่ม ค จำนวนทั้งหมด (18 คน) ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศด้านการวางแผน 2 ข้อ คือ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย" และ "การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่" ปฏิบัติกิจกรรมด้านการติดตามประเมินผล 1 ข้อ คือ "การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่" ส่วนกิจกรรมด้านการปฏิบัติในหัวข้อ "การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน" และกิจกรรมด้านติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การชี้แจงการประเมินและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย" มีผู้ปฏิบัติน้อยที่สุด (1 คน) คิดเป็นร้อยละ 5.56

ตารางที่ 12 กิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก
 ความสำเร็จ การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ตาม
 ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายและตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|---|-----------------------------|--------------------|--------------------------------------|------|-------|
| | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 18 | 100 | 3.71 | 0.96 | ดี |
| 2. | การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ | 18 | 100 | 3.57 | 0.92 | ดี |
| 3. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ | 18 | 100 | 3.58 | 1.14 | ดี |
| 4. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 17 | 99.44 | 3.51 | 1.11 | ดี |
| 5. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล รายงานผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 17 | 99.44 | 3.69 | 0.99 | ดี |
| 6. | การศึกษาค้นคว้าความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบ การวางแผนการนิเทศเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 16 | 88.89 | 3.57 | 1.02 | ดี |
| 7. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบในการนิเทศ เจ้าหน้าที่ | 16 | 88.89 | 3.65 | 1.02 | ดี |
| 8. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมายการปฏิบัติ งานของฝ่าย | 16 | 88.89 | 3.45 | 0.95 | ดี |
| 9. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 16 | 88.89 | 3.68 | 0.83 | ดี |
| 10. | การแนะแนวทางและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษา ปัญหาการปฏิบัติงาน | 16 | 88.89 | 3.57 | 1.05 | ดี |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (คน) | ร้อยละ (N = 18) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | |
|--------------|---|-----------------------------|--------------------|--------------------------------------|------|---------|
| | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 11. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานไ้ก็ตามเป้าหมาย | 15 | 83.33 | 3.60 | 1.04 | ดี |
| 12. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษานักวิชาการส่วนตัวพร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 15 | 83.33 | 3.52 | 1.12 | ดี |
| 13. | การตรวจวิเคราะห์และรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไข | 15 | 83.33 | 2.95 | 1.09 | ดีพอใช้ |
| 14. | การจัดหรือร่วมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ | 15 | 83.33 | 3.42 | 1.07 | ดีพอใช้ |
| 15. | การจัดหาเอกสาร ข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารและถือปฏิบัติ | 14 | 77.78 | 3.51 | 1.12 | ดี |
| 16. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 14 | 77.78 | 3.65 | 0.89 | ดี |
| 17. | การวางแผนตรวจสอบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 13 | 72.22 | 3.31 | 1.14 | ดีพอใช้ |
| 18. | การจัดหาเอกสาร คำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 13 | 72.22 | 3.32 | 0.94 | ดีพอใช้ |
| 19. | การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน | 13 | 72.22 | 3.45 | 0.97 | ดีพอใช้ |
| 20. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 12 | 66.67 | 3.34 | 1.06 | ดีพอใช้ |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | จำนวน ผู้ปฏิบัติ (N = 18) (คน) | การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข | | | |
|--------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|------|-------|---------|
| | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ | |
| 21. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 12 | 66.67 | 3.12 | 1.01 | ดีพอใช้ |
| 22. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | 12 | 66.67 | 3.31 | 0.99 | ดีพอใช้ |
| 23. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน | 12 | 66.67 | 3.05 | 1.02 | ดีพอใช้ |
| 24. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ | 12 | 66.67 | 3.48 | 1.05 | ดีพอใช้ |
| 25. | การปรับแผนงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 11 | 61.11 | 3.32 | 1.09 | ดีพอใช้ |
| 26. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 10 | 55.56 | 3.45 | 0.95 | ดีพอใช้ |
| 27. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 7 | 38.89 | 3.32 | 1.06 | ดีพอใช้ |
| 28. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 6 | 33.33 | 3.20 | 1.31 | ดีพอใช้ |
| 29. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 1 | 5.56 | 2.91 | 1.14 | ดีพอใช้ |
| 30. | การชี้แจงเรื่องการประเมินผลและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย | 1 | 5.56 | 3.12 | 1.14 | ดีพอใช้ |

จากตารางที่ 12 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขรับรู้อารมณ์ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของ หัวหน้าฝ่ายงานการวางแผนในหัวข้อ "การรู้จักเจ้าหน้าที่ทุกคนในฝ่าย" "การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่" อยู่ในระดับ "ดี" ด้านติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่" ในระดับ "ดี" ส่วนกิจกรรมด้านปฏิบัติในหัวข้อ "การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน" และด้านติดตามประเมินผลในหัวข้อ "การชี้แจงการประเมินและให้โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่าย" ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายจำนวนน้อยที่สุดตอบว่าไต่ปฏิบัติ (ตารางที่ 11) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเห็นว่า หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติในระดับ "ดีพอใช้"



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่าย คำนการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล จำแนกตามกลุ่มของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | กลุ่ม ก (N=74) | | กลุ่ม ข (N=65) | | กลุ่ม ค (N=65) | | F |
|---------------------|---|----------------|------|----------------|------|----------------|------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| <u>คานการวางแผน</u> | | | | | | | | |
| 1. | การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 3.99 | 0.88 | 4.19 | 0.63 | 3.71 | 0.96 | 5.11* |
| 2. | การสำรวจปัญหาและความต้องการของ เจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 3.53 | 0.89 | 3.49 | 0.99 | 3.34 | 1.06 | 0.72 |
| 3. | การศึกษาค้นคว้าความต้องการของชุมชน เพื่อ ประกอบการวางแผนนิเทศเจ้าหน้าที่ ในฝ่าย | 3.58 | 0.92 | 3.79 | 0.78 | 3.57 | 1.02 | 1.14 |
| 4. | การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในฝ่าย | 3.77 | 0.91 | 3.69 | 0.99 | 3.57 | 0.92 | 0.78 |
| 5. | การเห็นความสำคัญของปัญหาที่พบใน การนิเทศเจ้าหน้าที่ | 3.91 | 0.86 | 3.67 | 0.86 | 3.65 | 1.02 | 1.74 |
| 6. | การกำหนดแผนการนิเทศเพื่อช่วยให้ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมาย | 3.39 | 1 | 3.64 | 0.87 | 3.6 | 1.04 | 1.32 |
| 7. | การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ | 3.31 | 1.06 | 3.47 | 0.89 | 3.45 | 0.95 | 0.56 |
| 8. | การวางแผนตรวจสอบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ | 3.12 | 1.01 | 3.24 | 1.1 | 3.31 | 1.14 | 0.55 |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | กลุ่ม ก (N=74) | | กลุ่ม ข (N=65) | | กลุ่ม ค (N=65) | | F |
|-----------------------|--|----------------|------|----------------|------|----------------|------|------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านการปฏิบัติ | | | | | | | | |
| 9. | การประชุมชี้แจงแผนเป้าหมาย การปฏิบัติงานของฝ่าย | 3.54 | 0.91 | 3.51 | 0.89 | 3.45 | 0.95 | 0.14 |
| 10. | การให้การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ | 3.86 | 0.76 | 3.86 | 0.82 | 3.68 | 0.83 | 0.55 |
| 11. | การจัดการเอกสาร คำรา เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้เจ้าหน้าที่ ในฝ่าย | 3.35 | 0.99 | 3.44 | 0.99 | 3.32 | 0.94 | 0.17 |
| 12. | การจัดการเอกสาร ข่าวสาร คำสั่ง ระเบียบการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ ในฝ่ายรับทราบและถือปฏิบัติ | 3.59 | 1.02 | 3.78 | 0.95 | 3.51 | 1.12 | 1.1 |
| 13. | การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการ อบรม ประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการ | 3.59 | 1.11 | 3.69 | 0.87 | 3.51 | 1.11 | 0.5 |
| 14. | การควบคุมติดตามผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ | 3.7 | 0.86 | 3.68 | 0.82 | 3.65 | 0.89 | 0.06 |
| 15. | การปรับแผนงานและชี้แจงการแก้ ปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 3.53 | 0.94 | 3.46 | 1.02 | 3.32 | 1.09 | 0.76 |
| 16. | การชี้แจงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน | 3.53 | 0.88 | 3.73 | 0.89 | 3.45 | 0.77 | 1.55 |
| 17. | การแนะแนวทางและให้โอกาส เจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน | 3.31 | 0.96 | 3.92 | 0.89 | 3.57 | 1.05 | 1.79 |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | กลุ่ม ก(N=74) | | กลุ่ม ข(N=65) | | กลุ่ม ค (N=65) | | F |
|--------------|---|---------------|------|---------------|------|----------------|------|--------|
| | | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | |
| 18. | การให้โอกาสเจ้าหน้าที่ปรึกษาปัญหา ส่วนตัวพร้อมทั้งแนะแนวทางแก้ไข | 3.66 | 1.01 | 3.81 | 0.99 | 3.52 | 1.12 | 1.19 |
| 19. | การจัดประชุมฝ่ายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ ร่วมเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญห ในการปฏิบัติงาน | 3.38 | 1.03 | 3.14 | 1.17 | 3.12 | 1.01 | 1.28 |
| 20. | การตรวจและวิเคราะห์รายงานผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงแก้ไข | 2.96 | 1.19 | 3.24 | 1.12 | 3.12 | 1.14 | 0.99 |
| 21. | การจัดหรือร่วมจัดกิจกรรมการเพื่อเผยแพร่ ความรู้ทางวิชาการสาธารณะ | 3.86 | 0.79 | 3.53 | 1.02 | 3.42 | 1.07 | 3.99** |
| 22. | การจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล รายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | 3.91 | 0.79 | 3.68 | 1.04 | 3.69 | 0.99 | 1.34 |
| 23. | การให้เจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน | 2.86 | 1.32 | 2.71 | 1.37 | 2.91 | 1.14 | 0.57 |
| 24. | การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือ ร้อนในการปฏิบัติงาน <u>ด้านการติดตามประเมินผล</u> | 3.20 | 1.11 | 3.37 | 0.98 | 3.31 | 0.99 | 0.47 |
| 25. | การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่าง เจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน | 3.26 | 1.02 | 3.31 | 1.13 | 3.05 | 1.02 | 1.09 |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ลำดับ ที่ | กิจกรรม | กลุ่ม ก (N=74) | | กลุ่ม ข (N=65) | | กลุ่ม ค (N=65) | | F |
|--------------|---|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|------|
| | | \bar{X} | S. D. | \bar{X} | S. D. | \bar{X} | S. D. | |
| 26. | การให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนด เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน | 2.79 | 1.34 | 3.07 | 1.28 | 3.20 | 1.31 | 1.78 |
| 27. | การชี้แจงเรื่องการประเมินและให้ โอกาสเจ้าหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ งานของหัวหน้าฝ่าย | 2.92 | 1.21 | 3.19 | 1.18 | 2.95 | 1.09 | 1.02 |
| 28. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตามแผนที่กำหนดไว้ | 3.51 | 0.98 | 3.56 | 0.95 | 3.48 | 1.05 | 0.10 |
| 29. | การนำผลการประเมินมาเป็นแนวทาง ในการวางแผนการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ | 3.24 | 1.11 | 3.34 | 0.94 | 3.32 | 1.06 | 0.18 |
| 30. | การยกย่องชมเชยพิจารณาความดีความ ชอบของเจ้าหน้าที่ | 3.65 | 1.01 | 3.56 | 0.99 | 3.58 | 1.14 | 1.42 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุข กลุ่ม ก กลุ่ม ข กลุ่ม ค ต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของพยาบาล
หัวหน้าฝ่าย พบว่า

ด้านการวางแผน มี 8 ขอรายการ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก
กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายไม่แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อที่ 1 ของแบบสอบถาม (การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย)

ซึ่งพบว่าการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการปฏิบัติ มี 16 ข้อรายการ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติของพยาบาลหัวหน้าฝ่าย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อที่ 21 ของแบบสอบถาม (การจัดหรือร่วมจัดกิจกรรมการเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาธารณสุข) ซึ่งพบว่าการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการติดตามประเมินผล มี 6 ข้อรายการ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติของพยาบาลหัวหน้าฝ่ายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค ต่อการปฏิบัติกิจกรรม
การนิเทศของพยาบาลหัวหน้าฝ่าย คำนวณการวางแผนข้อที่ 1 การรู้จัก
เจ้าหน้าที่ในฝ่าย แต่ละคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

| กลุ่มตัวอย่าง | เจ้าหน้าที่สาธารณสุข | | |
|------------------------------|----------------------|---------|---------|
| | กลุ่ม ก | กลุ่ม ข | กลุ่ม ค |
| \bar{X} | 3.99 | 4.19 | 3.71 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก | 3.99 | 0.93 | 1.96 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ข | 4.19 | — | 5.07* |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ค | 3.71 | — | — |

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ข กับเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข กลุ่ม ค มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติของหัวหน้าฝ่ายในข้อ การรู้จักเจ้าหน้าที่ในฝ่าย
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก กับ
กลุ่ม ข และ กลุ่ม ก กับ กลุ่ม ค มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
 กลุ่ม ก กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค ต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของ
 พยาบาลหัวหน้าฝ่าย คำนวณการปฏิบัติข้อที่ 21 "การจัดหรือร่วมจัด
 นิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการสาธารณสุข" แต่ละคู่โดย
 โคววิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's)

| กลุ่มตัวอย่าง | เจ้าหน้าที่สาธารณสุข | | |
|------------------------------|----------------------|---------|---------|
| | กลุ่ม ก | กลุ่ม ข | กลุ่ม ค |
| \bar{X} | 3.86 | 3.53 | 3.42 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก | 3.86 | 1.98 | 3.63* |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ข | 3.53 | - | 0.21 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ค | 3.42 | - | - |

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก กับ กลุ่ม ค มีการ
 รับรู้ต่อการปฏิบัติของหัวหน้าฝ่ายในข้อ "การจัดหรือร่วมจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้
 ทางวิชาการสาธารณสุข" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
 เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กลุ่ม ก กับ กลุ่ม ข และ กลุ่ม ค กับกลุ่ม ข มีการรับรู้ไม่แตกต่าง
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่าย

ตารางที่ 16 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามความเห็นของ
หัวหน้าฝ่าย

| ปัญหาอุปสรรค | จำนวน (คน) | | | รวม |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-----|
| | กลุ่ม ก (N=15) | กลุ่ม ข (N=18) | กลุ่ม ค (N=18) | |
| 1. การวางแผน | | | | |
| 1.1 งบประมาณสนับสนุนจำกัด | 4 | 5 | 15 | 24 |
| 1.2 หัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานมากทำให้ การวางแผนไม่ครอบคลุมเพียงพอ | 5 | 8 | 7 | 20 |
| 1.3 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ | 6 | 4 | 8 | 18 |
| 1.4 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 1.5 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง | -- | 2 | 8 | 10 |
| 2. การปฏิบัติ | | | | |
| 2.1 งบประมาณสนับสนุนจำกัด | 7 | 12 | 16 | 35 |
| 2.2 อัตรากำลังไม่เพียงพอเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน | 7 | 12 | 16 | 35 |
| 2.3 หัวหน้าฝ่ายต้องรับผิดชอบงานมาก | 9 | 7 | 15 | 31 |
| 2.4 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ค่อยให้ความสำคัญ สนับสนุน | 4 | 9 | 12 | 25 |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ปัญหาอุปสรรค | จำนวน (คน) | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| | กลุ่ม ก (N=15) | กลุ่ม ข (N=18) | กลุ่ม ค (N=18) | รวม (N=51) |
| 3. การติดตามประเมินผล | | | | |
| 3.1 หัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานมากทำให้ การติดตามประเมินผลไม่ทั่วถึง | 4 | 6 | 5 | 15 |
| 3.2 งบประมาณสนับสนุนจำกัด | 1 | 5 | 7 | 13 |
| 3.3 อัตรากำลังไม่เพียงพอขาดแคลน เจ้าหน้าที่ระดับวิชาชีพ | 2 | 3 | 2 | 7 |

จากตารางที่ 16 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าฝ่ายในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลนั้น สิ่งที่หัวหน้าฝ่ายจำนวนมากที่พบว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคได้แก่ "งบประมาณสนับสนุนจำกัด" อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ "หัวหน้าฝ่ายต้องรับผิดชอบงานมาก" "เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน เจ้าหน้าที่ระดับวิชาชีพน้อย และไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 จำนวนหัวหน้าฝ่ายที่ระบุถึงความต้องการการการนิเทศของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข จำแนกตามกลุ่มจังหวัด

| จำนวนความต้องการการการนิเทศ เจ้าหน้าที่ตามความเห็นของ หัวหน้าฝ่าย | จำนวน (คน) | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| | กลุ่ม ก (N=15) | กลุ่ม ข (N=18) | กลุ่ม ค (N=18) | รวม (N=51) |
| 1. <u>งานวางแผน</u> | | | | |
| 1.1 ในด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ | 5 | 6 | 16 | 27 |
| 1.2 ในด้านความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ ของเจ้าหน้าที่ | 2 | 4 | 18 | 24 |
| 1.3 ความแตกต่างระหว่างความรู้ความ สามารถของหัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ | — | 1 | 6 | 7 |
| 2. <u>งานปฏิบัติ</u> | | | | |
| 2.1 ความเฉื่อยชาจากความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน หรือเสนอความคิด ริเริ่มต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ | 10 | 8 | 15 | 33 |
| 2.2 การขาดความรู้ในเรื่องการประเมิน การปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือ น้อยของเจ้าหน้าที่ | 13 | 4 | 8 | 25 |
| 2.3 การจัดการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่น้อย | 4 | 7 | 13 | 24 |
| 2.4 ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ต่ำ | 5 | 4 | 6 | 15 |
| 2.5 การประสานงานปรึกษาหารือระหว่าง เจ้าหน้าที่กับหัวหน้าฝ่ายยังไม่ดีพอ | 1 | 2 | 8 | 10 |



ตารางที่ 17 (ต่อ)

| จำนวนความต้องการของเจ้าหน้าที่ ตามความเห็นของหัวหน้าฝ่าย | จำนวน (คน) | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| | กลุ่ม ก (N=15) | กลุ่ม ข (N=18) | กลุ่ม ค (N=18) | รวม (N=51) |
| 2.6 ความร่วมมือ เสียสละ ในการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่น้อย | 1 | 2 | - | 3 |
| 3. <u>กานคึกคักประเมิณผล</u> | | | | |
| 3.1 ขวัญและกำดั่งใจของเจ้าหน้าที่ค้ำ | 4 | 5 | 8 | 17 |
| 3.2 เจาหน้าท้ชาคควมรู่ควมเข้ใจ ในเรื่งการประเมิณ | 3 | 2 | 8 | 13 |
| 3.3 เจาหน้าท้มีควมรู่ทางวิชาการ งานท้ปฏิบัติน้อย | 1 | 2 | 1 | 4 |

จากตารางที่ 17 พบว่าหัวหน้าฝ่ายจำนวนทั้งหมด 51 คน เสนอความเห็นในการให้การนิเทศเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนั้น ส่วนใหญ่แล้วพบว่าเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติน้อย รวมทั้งความรู้ทางคณวิชาการต่าง ๆ เจ้าหน้าที่เฉื่อยชา ชาคควมรู่คือรู่อริณในการปฏิบัติงาน หรือเสนอควมคิคริเรื่มค่าง ๆ การสัสนุนเพื่มพูนควมรู่ทางวิชาการมีน้อยมาก ขวัญและกำดั่งใจเจ้าหน้าที่ค้ำ