

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่าง 376 คน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
3. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้อมูลที่ศึกษามีระดับการวัดข้อมูลเป็นนามบัญญัติ จึงได้นำมาจัดกลุ่ม เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายข้อมูลตามกลุ่มอายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน และศึกษาลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n= 360)	ร้อยละ
อายุ		
21 – 30 ปี	147	40.8
31 – 40 ปี	99	27.5
41 – 50 ปี	86	23.9
51 – 60 ปี	28	7.8
เพศ		
หญิง	354	98.3
ชาย	6	1.7
สถานภาพสมรส		
โสด	229	63.6
คู่	122	33.9
หม้าย / หย่า / แยก	9	2.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	310	86.1
สูงกว่าปริญญาตรี	50	13.9

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน
ตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n= 360)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	107	29.7
6 – 10 ปี	90	25.1
11 – 15 ปี	31	8.6
16 – 20 ปี	52	14.4
20 ปีขึ้นไป	80	22.2
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ศัลยกรรม	69	19.2
สูติกรรม	58	16.1
อายุรกรรม	53	14.7
หู ตา คอ จมูก	35	9.7
กุมารเวชกรรม	32	8.9
พิเศษ	31	8.6
อื่น ๆ (หอผู้ป่วยจิตเวช, หอผ่าตัด, หอผู้ป่วยหนัก, หอตรวจผู้ป่วยนอก, ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน, หน่วยบริการปฐมภูมิ)	82	22.8

จากตารางที่ 4 การศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.1 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 ปฏิบัติงานที่แผนกศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.2 ส่วนแผนกสูติกรรม, อายุรกรรม, หู ตา คอ จมูก, กุมารเวชกรรม, พิเศษ, และแผนกอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 16.1, 14.7, 9.7, 8.9, 8.6, และ 22.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 360)

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	SD.	ระดับ
กิจกรรมการพัฒนาคคุณภาพและทักษะทั่วไป	4.04	0.38	สูง
กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน	3.94	0.78	สูง
กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.86	0.58	สูง
กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์	3.82	0.58	สูง
รวม	3.96	0.40	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ กิจกรรมการพัฒนาคคุณภาพและ
ทักษะทั่วไป ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนกิจกรรมที่มี
คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 360)

การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD.	ระดับ
ด้านการให้การสนับสนุน	4.14	0.65	สูง
ด้านการบริหารจัดการ	4.12	0.85	สูง
ด้านการให้การศึกษา	3.98	0.64	สูง
รวม	4.08	0.60	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ
ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้การศึกษา
($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 360)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	SD.	ระดับ
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.17	0.51	สูง
ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์	4.03	0.59	สูง
ความต้องการการแข่งขัน	3.61	0.76	สูง
รวม	3.94	0.52	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา
คือ ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ความต้องการการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.61$)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (n = 360)

ตัวแปร	1	2	3
การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง	1		
การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.459**	1	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.590**	.410**	1

** p-value 0.01

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .459, .590$ ตามลำดับ)