

ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศงานสาธารณสุข
ระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ
The Success of Personnel Development Using the Public Health Supervision
at Sub-District Health Promoting Hospital Level in Chaiyaphum Province

ชวฤทธิ์ ศรีชาติ^{1*} และศักดิ์ชาย เพ็ชรตรา²
Chaovalit Sirichat^{1*} and Sakchai Pattra²

^{1*} นักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

² สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1*} Public Health Technical Officer, Muang Chaiyaphum District Public Health Office,
Chaiyaphum Province, Chaiyaphum 36000, Thailand

² Department of Public Health Program, Faculty of Arts and Science, Chaiyaphum Rajabhat University,
Chaiyaphum 36000, Thailand

^{1*} Corresponding Author, e-mail : chaovalit_ch@hotmail.com

Received: 18 February 2019, Revised: 13 May 2019, Accepted: 9 July 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ 2) ศึกษาความสำเร็จของการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 138 คน ได้มาจากการวิธีการจับฉลาก โดยการสุ่มแบบมีระบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมการได้รับการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.42) ส่วนการได้รับการนิเทศรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน โดยด้านผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$, S.D.=0.45) ด้านพฤติกรรมการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.53) และด้านรูปแบบการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.94$, S.D.=0.54) ส่วนภาพรวมความสำเร็จของการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.28$, S.D.=0.34) ส่วนความสำเร็จแยกรายด้าน พบว่า ความสำเร็จของการนิเทศงานด้านความรู้ ความคิดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.34$, S.D.=0.34) ด้านอารมณ์และความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.29$, S.D.=0.36) และด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.26$, S.D.=0.42) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนิเทศงาน พบว่า ด้านผู้นิเทศงาน ด้านพฤติกรรมการนิเทศงาน และด้านรูปแบบการนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value < 0.05) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.63, 0.66 และ 0.32 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การนิเทศงาน, สาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, จังหวัดชัยภูมิ

Abstract

The purposes of this study were to study: 1) the factors correlated to the success of the personnel development using the public health supervision at the sub-district health promoting hospital level in Chaiyaphum Province, 2) the success in the work supervision for public health officers working in the sub-district health promoting hospital level in Chaiyaphum Province, and 3) the relationship between the work supervision and the success of the work supervision in sub-district health promoting hospital level in Chaiyaphum Province. The samples included 138 public health officers working in the sub-district health promoting hospital level in Chaiyaphum Province, derived from the lottery sampling technique with the systematic sampling. The statistics used contained the mean, standard deviation, and the co-efficient correlation of Pearson Product Moment. The findings of the study revealed that the overall image of obtaining the supervision of the public health officers was in the moderate level ($\bar{X}=3.36$, S.D.= 0.42). But for receiving the supervision in each aspect, it revealed all 3 aspects in the moderate level, including the supervisor aspect with the mean score of ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.45), the supervisory behavior aspect with the mean score of ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.53), and the supervisory style aspect with the mean score of ($\bar{X}=2.94$, S.D.=0.54). Whereas, the overall success of the public health supervision revealed in the moderate level with the mean value of ($\bar{X}=2.28$, S.D.= 0.34). But for, the success in each aspect, it implied the success of the supervision in the cognitive domain at the moderate level ($\bar{X}=2.34$, S.D.=0.34), the affective domain aspect was in the moderate level with the mean value of ($\bar{X}=2.29$, S.D.= 0.36), and the psychomotor domain was also found at moderate level with mean value of ($\bar{X}=2.26$, S.D.= 0.42). The factors correlated to the success of work supervision indicated that the aspects of the supervisors, supervisory behaviors and supervisory styles were positively correlated to the success in the moderate level with the supervisory success at the statistical significance (P-value < 0.05) revealing the co-efficient correlation values equaled 0.63, 0.66 and 0.32 respectively.

Keywords : work supervision, sub-district public health promoting hospital level, Chaiyaphum Province

1. บทนำ

การนิเทศงานเป็นกระบวนการแนะนำ สังเกตการณ์ ซึ่งแนะนำ ติดตาม แก้ไขและส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและผลงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การควบคุมกำกับงานโดยเฉพาะในส่วนที่สนับสนุนให้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของแผนงานโครงการ ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ยงยุทธ สารสมบัติ, 2558) การนิเทศงานคือกระบวนการติดตามผลงาน ซึ่งแจ้งแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรมฝึกสอน สังเกตการณ์ กระตุ้นแก้ไขและส่งเสริมให้บรรดาผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบและเพิ่มขีดความสามารถภายในขอบเขตให้ดียิ่งขึ้น วัตถุประสงค์และรูปแบบของการนิเทศงานแตกต่างกันออกไปตามนโยบายขององค์กร ลักษณะของงาน ลักษณะของหน่วยงาน สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งปรับปรุงทั้งคนและงานซึ่งจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะก่อให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็ง ทีมงานมีความสำคัญมากในการทำงาน เนื่องจากงานในองค์กรต้องอาศัยความคิดร่วมแรงร่วมใจกันจากทุกฝ่ายองค์ การที่ได้บุคคลหลายคนช่วยกันคิดและแก้ปัญหาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ (ปริยาพร วงศ์อุตรโรจน์, 2548)

นอกจากการนิเทศงานเป็นกระบวนการที่ช่วยในการควบคุมกำกับงานแล้ว ยังมีความคล้ายคลึงกับการควบคุมกำกับงานในสถานะที่มีกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไขผลการปฏิบัติงานเพื่อให้แผนงานโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การนิเทศงานที่ดีมีองค์ประกอบของการนิเทศงานไว้ 3 ข้อคือ 1) บุคลากรทางการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติของผู้นิเทศ ภาวะผู้นำทางการนิเทศ การมีส่วนร่วมในการนิเทศ คณะทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจัดสายงานทางการนิเทศ หรือการจัดองค์กรและสิ่งแวดล้อมของผู้นิเทศ 2) พฤติกรรมทางการนิเทศ มีความครอบคลุมถึงภารกิจหรืองานนิเทศแผนงานโครงการและกิจกรรมการนิเทศ กระบวนการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ ทักษะทางการนิเทศและผลของการนิเทศและ 3) การพัฒนาการนิเทศมีความครอบคลุมถึงธรรมชาติและทฤษฎีการนิเทศ การพัฒนารูปแบบและระบบการนิเทศ(สงัด อุทรานันท์, 2530)

ความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถวัดได้จากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมด้านความรู้ความคิด (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมทางสติปัญญาที่บ่งบอกความสามารถทางสมองหรือความคิด ที่จำแนกเป็นระดับพฤติกรรมย่อย 6 ด้านคือความรู้ความจำความเข้าใจการนำไปใช้การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินค่า 2) พฤติกรรมด้านเจตพิสัย (Affective Domain) เป็นคุณลักษณะด้านจิตใจหรือความรู้สึกที่บ่งบอกพฤติกรรมความสนใจเจตคติค่านิยมและลักษณะนิสัยของบุคคลจำแนกเป็นพฤติกรรมได้ 6 ระดับคือการยอมรับ การตอบสนอง การสร้างคุณค่า การจัดระบบคุณค่าและการสร้างลักษณะพิสัย 3) พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมด้านทักษะกลไกและประสานงานของกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานและทักษะในการทำงานของบุคคลจำแนกเป็นพฤติกรรมได้หลายลักษณะทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่กำหนด (Bloom, 1968)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่างานนิเทศงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การนิเทศงานมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลการพัฒนาการนิเทศงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านผู้นิเทศ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการนิเทศ ปัจจัยด้านรูปแบบการนิเทศมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ขอบเขตการวิจัย

เป็นการศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ 167 คนโดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามผู้รับการนิเทศ และทำการวิจัยระหว่างเดือนมกราคม 2561 ถึงเดือนธันวาคม 2561

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาแบบภาพตัดขวาง (Cross Sectional Study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับการนิเทศงานตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไปในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 167 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 138 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรกรณีประชากรมีขนาดเล็กและทราบจำนวนประชากร (อรุณ จีรวัดณ์กุล, 2551)

5.2 การสุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการโดยแบ่งจังหวัดชัยภูมิเป็น 2 โซน คือ 1) โซนเหนือ 8 อำเภอ และ 2) โซนใต้ 8 อำเภอ จากนั้นจับฉลากเลือกเอามา 1 โซนแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของโซนที่จับฉลากได้ จนได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวน 138 คน

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร 2 กลุ่มคือ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรด้านการนิเทศงานประกอบด้วย

- 1) บุคลากรทางการนิเทศได้แก่ คุณสมบัติของผู้นิเทศพฤติกรรมผู้นำของผู้นิเทศและทักษะของผู้นิเทศ
- 2) พฤติกรรมการนิเทศได้แก่ กระบวนการนิเทศกิจกรรมการนิเทศและเทคนิคในการนิเทศ
- 3) รูปแบบการนิเทศได้แก่ ระบบการนิเทศ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมด้านความรู้ความคิดพฤติกรรมด้านอารมณ์และความรู้สึก และพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านผู้นิเทศจำนวน 17 ข้อด้านพฤติกรรมการนิเทศจำนวน 13 ข้อและรูปแบบการนิเทศจำนวน 9 ข้อรวมทั้งหมด 39 ข้อ เป็นลักษณะแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามผลการนิเทศงานด้านความรู้ความคิด (Cognitive domain) จำนวน 10 ข้อด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective Domain) จำนวน 12 ข้อและด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) จำนวน 18 ข้อรวมทั้งหมด 40 ข้อเป็นแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยและไม่แน่ใจ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการนิเทศงานโดยใช้คำถามปลายเปิดให้ตอบได้โดยเสรี

6.1. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาแล้วปรับปรุงและหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการได้รับการนิเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลสำเร็จของการนิเทศงานเท่ากับ 0.92

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด ในการอธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผู้นิเทศ พฤติกรรมการนิเทศ และรูปแบบการนิเทศความสำเร็จของการนิเทศงานด้านความรู้ความคิดอารมณ์และความรู้สึก และการปฏิบัติ และวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการนิเทศงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วอธิบายแบบพรรณนาความ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significant) ที่ระดับ 0.05 สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของอีลฟสันเคิร์ก (Elifson Kirkw, 1990) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1

8. ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.42) ส่วนการได้รับการนิเทศรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน คือ ผู้นิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D.=0.45) พฤติกรรมการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.53) และรูปแบบการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.94$, S.D.=0.54)

ด้านผู้นิเทศ ภาพรวมด้านผู้นิเทศของการได้รับการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$, S.D.=0.45) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกรายด้านพบว่า ส่วนคุณสมบัติผู้นิเทศอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.43) พฤติกรรมผู้นำของผู้นิเทศพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D.=0.53) และทักษะการนิเทศพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=0.56)

ด้านพฤติกรรมการนิเทศภาพรวมด้านพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.53) ส่วนพฤติกรรมการนิเทศรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่กระบวนการนิเทศ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.59) กิจกรรมการนิเทศ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.53) และเทคนิคการนิเทศค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.70)

ด้านรูปแบบการนิเทศภาพรวมด้านรูปแบบการนิเทศของผู้นิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดชัยภูมิพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.94$, S.D.= 0.54)

2. ความสำเร็จของการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิภาพรวมความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิพบว่าระดับความสำเร็จของการนิเทศงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.28$, S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสำเร็จแยกรายด้านพบว่า ความสำเร็จของการนิเทศงานด้านความรู้ความคิอดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.34$, S.D.= 0.34) ด้านอารมณ์และความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.29$, S.D.= 0.36) และด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.26$, S.D.= 0.42) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

นิเทศงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
ผู้นิเทศ			
ด้านคุณสมบัติของผู้นิเทศ	3.70	0.43	สูง
ด้านพฤติกรรมของผู้นิเทศ	3.48	0.53	ปานกลาง
ด้านทักษะของผู้นิเทศ	3.49	0.56	ปานกลาง
ภาพรวมผู้นิเทศ	3.54	0.45	ปานกลาง
พฤติกรรมการนิเทศ			
กระบวนการนิเทศ	3.41	0.59	ปานกลาง
กิจกรรมการนิเทศ	3.48	0.53	ปานกลาง
เทคนิคการนิเทศ	3.35	0.70	ปานกลาง
ภาพรวมพฤติกรรมการนิเทศ	3.41	0.53	ปานกลาง
รูปแบบการนิเทศ			
ระบบนิเทศ	2.94	0.54	ปานกลาง
ภาพรวมรูปแบบการนิเทศ	2.94	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ภาพรวมความสำเร็จของการนิเทศงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

ความสำเร็จของการนิเทศ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
พฤติกรรมด้านความรู้ความคิด	2.30	0.34	ปานกลาง
พฤติกรรมด้านอารมณ์และความรู้สึก	2.29	0.36	ปานกลาง
พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ	2.26	0.42	ปานกลาง
ภาพรวมความสำเร็จของการนิเทศ	2.28	0.34	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

ด้านผู้นิเทศงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.632$, $P\text{-value} < 0.05$) เมื่อพิจารณารายด้านย่อยพบว่าทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ คุณสมบัติของผู้นิเทศ ($r = 0.368$, $P\text{-value} < 0.05$) พฤติกรรมผู้นำของผู้นิเทศ ($r = 0.488$, $P\text{-value} < 0.05$) และทักษะของผู้นิเทศ ($r = 0.652$, $P\text{-value} < 0.05$)

ด้านพฤติกรรมการนิเทศงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.668$, $P\text{-value} < 0.05$) เมื่อพิจารณาข้อย่อยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ กระบวนการนิเทศ ($r = 0.543$, $P\text{-value} < 0.05$) กิจกรรมการนิเทศ ($r = 0.575$, $P\text{-value} < 0.05$) เทคนิคในการนิเทศ ($r = 0.579$, $P\text{-value} < 0.05$)

ด้านรูปแบบการนิเทศพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.329$, $P\text{-value} < 0.05$)

จากการการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยด้านผู้นิเทศ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการนิเทศ ปัจจัยด้านรูปแบบการนิเทศมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

การนิเทศงาน	ความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุข ระดับสถานีนามยในจังหวัดชัยภูมิ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value	ความสัมพันธ์
ผู้นิเทศ	0.632	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
คุณสมบัติของผู้นิเทศ	0.386	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
พฤติกรรมผู้นำของผู้นิเทศ	0.488	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ทักษะของผู้นิเทศ	0.652	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมการนิเทศ	0.668	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
กระบวนการนิเทศ	0.543	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
กิจกรรมการนิเทศ	0.575	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
เทคนิคในการนิเทศ	0.579	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
รูปแบบการนิเทศ	0.329	< 0.05	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

4. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ

ปัญหาอุปสรรค ส่วนใหญ่เสนอปัญหาผู้นิเทศมุ่งตรวจสอบเอกสารมากกว่าการให้คำแนะนำ รองลงมาคือปัญหาผู้นิเทศขาดทักษะประสบการณ์ในการนิเทศ ปัญหาผู้นิเทศมุ่งจับผิดมากกว่าการให้คำแนะนำ ปัญหาผู้นิเทศตำหนิผู้รับการนิเทศต่อหน้าผู้อื่น และปัญหาขาดรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม

แนวทางในการแก้ปัญหาของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิมีผู้เสนอให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะผู้นิเทศให้เหมาะสมกับการนิเทศมากที่สุด รองลงมาคือการแนะนำ ส่งเสริม แก้ไขการปฏิบัติงานมากกว่าการตรวจดูเอกสาร ผู้นิเทศควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้รับการนิเทศโดยการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร ฯลฯ ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ใช้ผู้นิเทศชุดเดียวกันเพื่อมาตรฐานการนิเทศ และใช้ผู้นิเทศที่มีประสบการณ์ในงานที่นิเทศ

9. การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้วยการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.36, S.D.=0.42) ส่วนการได้รับการนิเทศรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งด้านผู้นิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.54 S.D.=0.45) ด้านพฤติกรรมกรรมการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.41, S.D.=0.53) และด้านรูปแบบการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 2.94, S.D.=0.54) ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ มะลิ จันทรยาง (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกับการศึกษาของธารณี ศิริวิทย์และคณะ (2555) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม

นิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลการบันทึกการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 พบว่าพฤติกรรมการณ์เทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูงปัจจัยด้านรูปแบบการนิเทศมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.94$, $S.D.=0.54$) ซึ่งต่ำสุด สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ซึ่งสรุปว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน

2. ความสำเร็จของการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิภาพรวมพบว่าระดับความสำเร็จของการนิเทศงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.28$, $S.D.=0.34$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความสำเร็จแยกรายด้านพบว่า ความสำเร็จของการนิเทศงานด้านความรู้ความคิดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.34$, $S.D.=0.34$) ด้านอารมณ์และความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.29$, $S.D.=0.36$) และด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.26$, $S.D.=0.42$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้รับการนิเทศได้รับข้อมูลย้อนกลับการสอนงานการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นรวมทั้งการปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง ได้ไม่เพียงพอจากผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศจึงควรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความคิด ด้านอารมณ์และความรู้สึก ด้านการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) ที่ว่าการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ คือการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนานุเคราะห์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากเทคนิคการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนานุเคราะห์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (สงัด อุทรานันท์, 2530) ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนา ฝึกอบรมผู้นิเทศ ในเรื่องการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching), Mentoring, Peer เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศงานกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิพบว่า ด้านผู้นิเทศงาน ด้านพฤติกรรมการณ์เทศงาน และด้านรูปแบบการนิเทศมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r= 0.632, 0.668$ และ 0.329) ซึ่งอธิบายได้ว่าการนิเทศงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของมะลิ จันทรยาง (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือพบว่า พฤติกรรมการณ์เทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากทักษะการนิเทศงานการพยาบาลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เทศงานการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศงานการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของธารินี ศิริวัลย์และคณะ (2555) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลการบันทึกการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความรู้และด้านทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบันทึกการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับแนวคิดเทคนิคการนิเทศแบบระบบที่เลี้ยง

และการให้คำปรึกษา (Mentoring) ของอัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2552) ที่ว่าพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำปรึกษาให้พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้นิเทศเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ดีของผู้นิเทศ ได้แก่ คุณสมบัติพื้นฐานที่ดีของผู้นิเทศ พฤติกรรมผู้นำของผู้นิเทศ ทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศ พฤติกรรมในการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศ เทคนิคการนิเทศและรูปแบบการนิเทศ ในระดับจังหวัดและระดับอำเภออย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการนิเทศให้เหมาะสม

2. ควรสร้างแรงจูงใจในการนิเทศงาน เช่น การรับทราบปัญหาและแก้ไขปัญห สนับสนุนบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมงานเพื่อพัฒนาผู้รับการนิเทศตามความจำเป็นของหน่วยงาน และพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสยุติธรรม

10.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศงานสาธารณสุขระดับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลอื่นๆ เช่น แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กร การมีส่วนร่วม

2. ควรมีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการนิเทศงานระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความหลายหลายวิชาชีพ และสภาพการทำงานแต่ละอำเภอมีความแตกต่างกัน โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนกว่าการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม

11. บรรณานุกรม

- ธารณิศร์ ทวีทรัพย์. (2551) ปัญหาและสภาพการนิเทศงานสาธารณสุขระดับจังหวัด : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก. วารสารไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ. 3(1) : 127-133.
- ธารินี ศิริวัลย์, เรณูการ์ ทองคำรอด, พูลสุข หิงคานนท์, และสุภมาส อังศุโชติ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลการบันทึกการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17. บทความวิจัย. วารสารพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 6(3) : 76-84.
- ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์. (2541). การนิเทศการสอน . กรุงเทพฯ. บริษัทพิมพ์ดีจำกัด
- _____. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด

- มะลิ จันทรวง. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยงยุทธ สารสมบัติ. (2558). การควบคุมกำกับและการนิเทศงาน. เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผน
สาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 3.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัจด์ อุทรานนท์. (2530). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
มิตรสยาม
- อรุณ จิรวัดนกุล. (2551). ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ.
ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). การศึกษาทางไกล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รับสงสินค้าและครุภัณฑ์.
- Best, John W. (1997). *Research in Education*. (3rd ed). Engle wood cliff, N.J. Prentice-Hall.
- Bloom, Benjamin. S., (1968). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of
Educational Goals, Handbook 1 : The Cognitive Domain*, McKay Co., New York.
- Elifson, K. (1990). *Fundamental of social statistics International edition*.
Singapore : Mc Graw Hill.