

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสามารถในการตัดสินใจ กับคุณภาพการบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ได้นำเสนอผลการศึกษาลงตามลำดับดังนี้

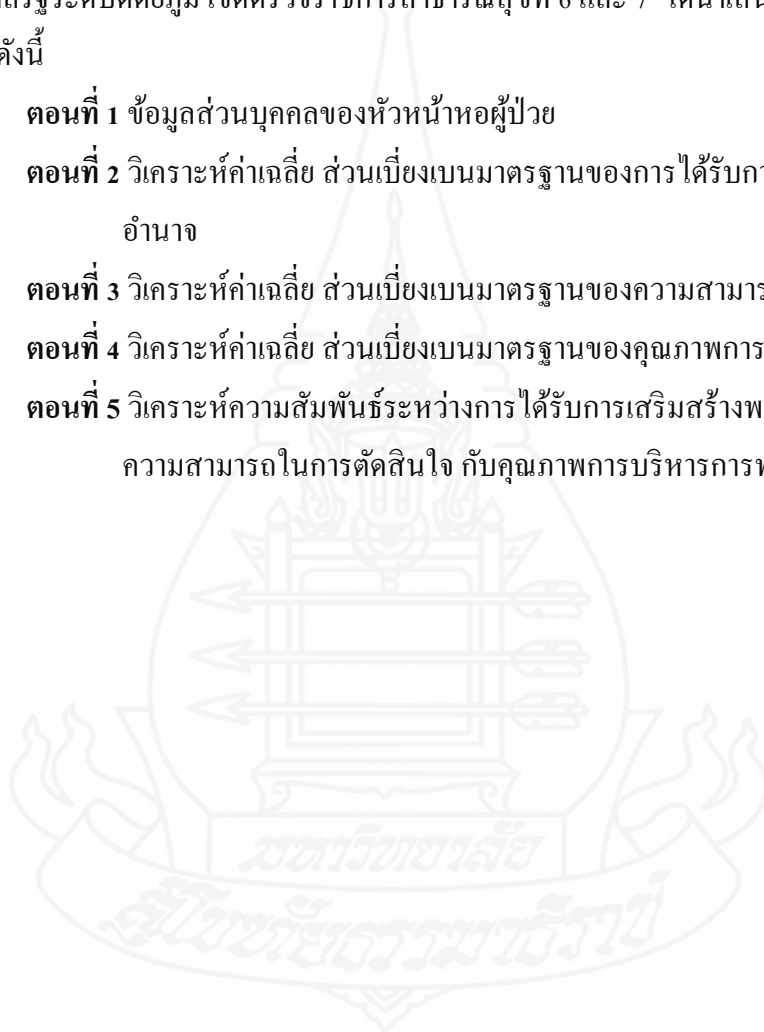
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการตัดสินใจ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการบริหารการพยาบาล

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ความสามารถในการตัดสินใจ กับคุณภาพการบริหารการพยาบาล



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	n = 134	
เพศ		
หญิง	134	100.0
ชาย	0	0.0
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	2	1.5
40 - 49 ปี	71	53.0
50 ปีขึ้นไป	61	45.5
$\bar{X} = 49.3$ SD = 5.1 Min = 30 Max = 59		
สถานภาพสมรส		
โสด	39	29.1
คู่	86	64.2
หม้าย/หย่า/แยก	9	6.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	105	78.4
ปริญญาโท	29	21.6
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
น้อยกว่า 10 ปี	3	2.2
10 - 19 ปี	12	9.0
20 - 29 ปี	85	63.4
30 ปีขึ้นไป	34	25.4
$\bar{X} = 25.8$ SD = 5.9 Min = 6 Max = 37		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	n = 134	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
น้อยกว่า 5 ปี	32	23.9
5 – 9 ปี	33	24.6
10 – 14 ปี	37	27.6
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	32	23.9
$\bar{X} = 10.2$ SD = 6.8 Min = 1 Max = 35		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 134 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 100.0 มีอายุเฉลี่ย 49.3 ปี (SD = 5.1) โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี ร้อยละ 53.0 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 64.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 78.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่าปฏิบัติงานมานาน 20 – 29 ปี ร้อยละ 63.4 โดยเฉลี่ยปฏิบัติงานมานาน 25.8 ปี (SD = 5.9) ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย 10 - 14 ปี ร้อยละ 27.6 โดยเฉลี่ยปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย 10.2 ปี (SD = 6.8)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสามารถในการตัดสินใจและคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 จำแนกเป็น รายด้าน และ โดยรวม ($n = 134$)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.62	0.54	สูง
ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.60	0.55	สูง
ด้านการได้รับความก้าวหน้า	3.50	0.58	สูง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.47	0.65	ปานกลาง
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ	3.35	0.66	ปานกลาง
ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.29	0.65	ปานกลาง
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.22	0.58	ปานกลาง
รวม	3.44	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขต 6 และ 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.55$) ส่วน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุข
ที่ 6 และ 7 จำแนกเป็น รายข้อ (n = 134)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการได้รับการสนับสนุน			
หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็ม			
ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.85	0.61	สูง
หัวหน้าพยาบาลให้โอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.72	0.68	สูง
หัวหน้าพยาบาลยอมรับความสามารถของพยาบาลผู้ได้บังคับ			
บัญชา	3.61	0.67	สูง
หัวหน้าพยาบาลเอาใจใส่ และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.43	0.79	ปานกลาง
เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หัวหน้าพยาบาลจะชี้แจงถึง			
สิ่งที่ควรปฏิบัติให้ทราบ	3.42	0.73	ปานกลาง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร			
เมื่อมีข้อมูล แนวทางปฏิบัติ เรื่องเร่งด่วนเกี่ยวกับการ			
ปฏิบัติงานจะมีการจัดประชุมหรือแจ้งให้หัวหน้าหอผู้ป่วย			
ทราบทุกครั้ง	3.83	0.73	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลมีการจัดการให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร			
และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานในองค์กรอยู่เสมอ	3.49	0.74	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลได้แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อ			
เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.39	0.80	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้มีการสื่อสารระหว่างหอผู้ป่วย			
ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ	3.35	0.79	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้มีแหล่งความรู้วิชาการ ที่เอื้อต่อ			
การปฏิบัติงาน	3.31	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการได้รับทรัพยากร			
หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.48	0.72	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆอย่างเหมาะสม	3.27	0.66	ปานกลาง
หอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร	3.11	0.81	ปานกลาง
หอผู้ป่วยได้รับการบริหารจัดการให้มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.03	0.77	ปานกลาง
ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร			
หัวหน้าพยาบาลให้อิสระในการดำเนินงาน	3.81	0.62	สูง
หัวหน้าพยาบาลให้สิทธิในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.72	0.62	สูง
หัวหน้าพยาบาลให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ	3.58	0.66	สูง
หัวหน้าพยาบาลยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่าง	3.51	0.72	สูง
หัวหน้าพยาบาลส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.49	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการได้รับความก้าวหน้า			
ได้รับการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ	3.77	0.67	สูง
หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม	3.49	0.70	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลได้โอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น	3.46	0.78	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลให้โอกาสเลือกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความถนัด	3.40	0.76	ปานกลาง
ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.37	0.72	ปานกลาง
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ			
หัวหน้าพยาบาลได้ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.55	0.76	สูง
หัวหน้าพยาบาลเปิดโอกาสให้ได้ประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.46	0.81	ปานกลาง
ได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงานอย่างเหมาะสม	3.29	0.83	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยกันอยู่เสมอ	3.28	0.87	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลมีการสอนหรือแนะนำงานเมื่อมอบงานใหม่ ๆ ให้	3.15	0.85	ปานกลาง
ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ			
ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าพยาบาล	3.40	0.74	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลได้ให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ	3.38	0.77	ปานกลาง
ได้รับการแสดงความยินดีจากหัวหน้าพยาบาล เมื่อได้รับความสำเร็จในการบริหารหอผู้ป่วย	3.27	0.77	ปานกลาง
หัวหน้าพยาบาลมีการกล่าวชมเชยเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.76	ปานกลาง
ได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน	3.17	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีบางส่วนอยู่ในระดับสูง โดยมีผลการศึกษาดังนี้

ด้านการได้รับการสนับสนุน เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ หัวหน้าพยาบาลให้โอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.68$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หัวหน้าพยาบาลจะชี้แจงถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติให้ทราบ ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.73$)

ด้านการได้รับข้อมูล เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีข้อมูลแนวทางปฏิบัติ เรื่องเร่งด่วนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะมีการจัดประชุมหรือแจ้งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทราบทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ หัวหน้าพยาบาลมีการจัดการให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงานในองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.74$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้มีแหล่งความรู้วิชาการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.79$)

ด้านการได้รับทรัพยากร เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ หัวหน้าพยาบาลกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.66$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยได้รับการบริหารจัดการให้มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.77$)

ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาลให้อิสระในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือหัวหน้าพยาบาลให้สิทธิในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าพยาบาลส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.75$)

ด้านการได้รับความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ หัวหน้าพยาบาลสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.70$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.72$)

ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาลได้ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.76$) รองลงมา คือ หัวหน้าพยาบาลเปิดโอกาสให้ได้ประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.81$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าพยาบาลมีการสอนหรือแนะนำงานเมื่อมอบงานใหม่ ๆ ให้ ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.85$)

ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าพยาบาล ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ หัวหน้าพยาบาลได้ให้กำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.77$) ส่วนข้อที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7
จำแนกเป็น รายด้าน และ โดยรวม ($n = 134$)

ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความยืดหยุ่น	4.08	0.37	สูง
ด้านความมีเหตุผล	4.07	0.40	สูง
ด้านความมีวิจารณญาณ	4.04	0.33	สูง
ด้านความมั่นใจ	3.93	0.39	สูง
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.77	0.48	สูง
รวม	3.98	0.32	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขต ตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านความมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.33$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.48$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7
จำแนกเป็นรายข้อ (n = 134)

ความสามารถในการตัดสินใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความมั่นใจ			
มีความเชื่อมั่นว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความถูกต้อง			
เหมาะสม	3.98	0.50	สูง
มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	0.44	สูง
ตัดสินใจทำงานต่าง ๆ แม้รู้ว่าจะมีอุปสรรค	3.93	0.51	สูง
บริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความมั่นใจ	3.90	0.52	สูง
การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหอผู้ป่วย	3.86	0.52	สูง
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
พยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.97	0.53	สูง
ได้เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่			
เสมอ	3.82	0.55	สูง
นำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ			
ประโยชน์ต่อผู้รับบริการ	3.80	0.63	สูง
ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและ			
ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.69	0.60	สูง
นำนวัตกรรมและความรู้ใหม่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงาน	3.59	0.65	สูง
ด้านความยืดหยุ่น			
ยอมรับความแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา	4.13	0.50	สูง
ไม่ยึดติดกับสิ่งต่างๆ ที่เคยปฏิบัติมากไปกว่าเหตุผลที่ควรจะเป็น	4.12	0.49	สูง
ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน โดยคงไว้ซึ่ง			
หลักการที่ถูกต้อง	4.11	0.40	สูง
ปรับเปลี่ยนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.05	0.46	สูง
สามารถที่จะปรับตัวเองให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์	4.00	0.55	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสามารถในการตัดสินใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความมีวิจรรย์ญาณ			
บริหารจัดการงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรม	4.28	0.47	สูง
บริหารงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม และระเบียบ กฎเกณฑ์	4.15	0.48	สูง
มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ	4.00	0.46	สูง
มีการประเมินสถานการณ์อย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจดำเนินการ เสมอ	3.93	0.50	สูง
จัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม	3.86	0.46	สูง
ด้านความมีเหตุผล			
เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน จะพิจารณาข้อขัดแย้ง			
เหล่านั่นด้วยเหตุผลเสมอ	4.12	0.46	สูง
ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเสมอ	4.11	0.49	สูง
ทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลเสมอ	4.09	0.48	สูง
วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในงานอย่างมีเหตุผล	4.07	0.48	สูง
บอกจุดมุ่งหมาย และเหตุผลในการมอบหมายงานเสมอ	3.96	0.50	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$
= 3.98, SD = 0.32) เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านพบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
โดยมีผลการศึกษา ดังนี้คือ

ด้านความมั่นใจ เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนน
เฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเชื่อมั่นว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}$ =
3.98, SD = 0.50) รองลงมา คือ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 3.97, SD
= 0.44) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับสูง คือ การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
ในหอผู้ป่วย ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.52)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มี
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่

เสมอ ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.53$) รองลงมา คือ ได้เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.55$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำนวัตกรรมและความรู้ใหม่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.65$)

ด้านความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยยอมรับความแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.50$) รองลงมาคือ ไม่ยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติมากไปกว่าเหตุผลที่ควรจะเป็น ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.49$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับสูง คือ สามารถที่ปรับตัวเองให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.55$)

ด้านความมีวิจรรย์ญาณ เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารจัดการงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.47$) รองลงมา คือ บริหารงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม และระเบียบกฎเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.48$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.46$)

ด้านความมีเหตุผล เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดกรณีขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานจะพิจารณาข้อขัดแย้งเหล่านั้นด้วยเหตุผลเสมอ ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.46$) รองลงมา คือ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเสมอ ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.49$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับสูง คือ บอกจุดมุ่งหมายและเหตุผลในการมอบหมายงานเสมอ ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ
7 จำแนกเป็น รายด้าน และโดยรวม ($n = 134$)

คุณภาพการบริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.00	0.44	สูง
ด้านการนำองค์กร	3.94	0.41	สูง
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	3.85	0.44	สูง
การจัดกระบวนการ	3.85	0.44	สูง
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.84	0.42	สูง
ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรพยาบาล	3.81	0.55	สูง
ด้านการวัดและวิเคราะห์การจัดการสารสนเทศและความรู้	3.47	0.47	ปานกลาง
รวม	3.82	0.38	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$
= 3.82, SD = 0.38) เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นราย
ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
การให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.00$, SD = 0.44) รองลงมา คือ
ด้านการนำองค์กร ($\bar{X} = 3.94$, SD = 0.41) ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวัดและ
วิเคราะห์การจัดการสารสนเทศและความรู้ ($\bar{X} = 3.47$, SD = 0.47)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ
7 จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 134)

คุณภาพการบริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการนำองค์กร			
กำหนดวิสัยทัศน์ของหอผู้ป่วยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่ม งานการพยาบาลและโรงพยาบาล	4.19	0.54	สูง
กำหนดพันธกิจของหอผู้ป่วยที่มีความเป็นปัจจุบันและตอบสนอง วิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล	4.13	0.57	สูง
กำหนดผลการดำเนินงานตามความต้องการหรือผลประโยชน์ ของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.13	0.53	สูง
สื่อสารให้บุคลากรในหอผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้องรับทราบถึง วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินงานที่คาดหวัง	4.07	0.59	สูง
บริหารความเสี่ยง และผลกระทบในทางลบที่เกิดอาจจะขึ้นใน หอผู้ป่วย	4.00	0.44	สูง
เปิดโอกาสให้บุคลากรในหอผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ที่สำคัญในการวัดผลการดำเนินงาน	3.99	0.57	สูง
ปรับปรุงพัฒนางานโดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	3.95	0.51	สูง
ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพของบุคลากรพยาบาล และนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.60	สูง
กำหนดวิสัยทัศน์ของหอผู้ป่วยโดยให้บุคลากรทางการพยาบาล ในหอผู้ป่วยมีส่วนร่วม	3.93	0.67	สูง
จัดระบบการควบคุมและตรวจสอบภายในที่มีความโปร่งใสและ ปกป้องผลประโยชน์ของโรงพยาบาลและผู้รับบริการ	3.93	0.58	สูง
ประเมินแนวโน้มและสภาวะการณ์ ที่จะเกิดผลทางลบจากการการ ดำเนินงานของหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.57	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพการบริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ทบทวนผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.59	สูง
ร่วมมือกับองค์กรในชุมชนและสังคมในการจัดกิจกรรมที่ สนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลตนเอง ด้านสุขภาพ	3.38	0.87	ปานกลาง
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์			
แผนงานของหอผู้ป่วยตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ นโยบายของหน่วยงาน	4.01	0.52	สูง
จัดทำแผนตามยุทธศาสตร์ของหอผู้ป่วยสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล	3.99	0.57	สูง
จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	3.98	0.53	สูง
ประชุมชี้แจงแผนงาน / โครงการให้บุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับ ทราบ	3.98	0.55	สูง
วิเคราะห์ ปัญหา ความต้องการ โอกาส ความเสี่ยง ฯ มา ประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์	3.90	0.55	สูง
กำหนดเป้าประสงค์ด้านการพยาบาลที่ชัดเจน	3.87	0.55	สูง
เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย และเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด	3.72	0.58	สูง
ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการที่กำหนด	3.63	0.61	สูง
เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศใน ด้านต่างๆ	3.47	0.69	ปานกลาง
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
ที่หอผู้ป่วยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่ ตระหนัก ถึงสิทธิผู้ป่วย	4.14	0.51	สูง
ที่หอผู้ป่วยมีกระบวนการที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการ พิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย	4.12	0.54	สูง
ที่หอผู้ป่วยมีระบบการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ของผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.11	0.60	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพการบริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
หอผู้ป่วยมีระบบเฝ้าระวังและติดตามข้อมูลที่มีความเสี่ยงต่อ ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีขององค์กร	4.07	0.50	สูง
หอผู้ป่วยได้นำข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ให้บริการมาพัฒนาการ บริการให้มีคุณภาพอยู่เสมอ	4.05	0.55	สูง
หอผู้ป่วยมีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้บริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	3.96	0.56	สูง
หอผู้ป่วยมีการพัฒนาระบบการวัดและประเมินความพึงพอใจ ของผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.80	0.68	สูง
หอผู้ป่วยมีการศึกษาความต้องการของผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	3.71	0.61	สูง
ด้านการวัดและวิเคราะห์ การจัดการสารสนเทศและความรู้			
มีการกำหนดระบบการวัดและรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ของหอผู้ป่วย	3.68	0.61	สูง
มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วย	3.67	0.57	สูง
หอผู้ป่วยมีการนำข้อมูลและสารสนเทศทางการพยาบาลไปใช้ใน การบริหารจัดการ ปรับปรุงคุณภาพ	3.58	0.62	สูง
หอผู้ป่วยมีแผนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.51	0.58	สูง
หอผู้ป่วยมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ	3.49	0.57	ปานกลาง
หอผู้ป่วยมีการสนับสนุนให้ระบบสารสนเทศมีความคล่องตัว สะดวก และยืดหยุ่นต่อผู้ใช้	3.39	0.67	ปานกลาง
หอผู้ป่วยมีการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลระบบการจัดการ ความรู้	3.36	0.61	ปานกลาง
หอผู้ป่วยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ทำให้เกิดระบบการ จัดการสารสนเทศทางการพยาบาลที่ครอบคลุม รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย	3.26	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพการบริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
หอผู้ป่วยมีระบบสารสนเทศทางการพยาบาลที่ทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง	3.25	0.71	ปานกลาง
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล			
หอผู้ป่วยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร	4.10	0.59	สูง
หอผู้ป่วยมีการส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่มาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.93	0.56	สูง
หอผู้ป่วยมีการจัดสภาพแวดล้อมและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในหอผู้ป่วย	3.89	0.66	สูง
หอผู้ป่วยมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจและโครงสร้างขององค์กร	3.81	0.58	สูง
หอผู้ป่วยมีการค้นหาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.63	สูง
หอผู้ป่วยมีการประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของพยาบาลและนำมาปรับปรุง	3.69	0.67	สูง
หอผู้ป่วยมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.59	สูง
หอผู้ป่วยจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการอื่นๆ	3.60	0.67	สูง
ด้านการจัดกระบวนการ			
หอผู้ป่วยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริการพยาบาลอย่างชัดเจน	3.97	0.52	สูง
หอผู้ป่วยมีการกำหนดรูปแบบการให้บริการพยาบาลที่ตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ	3.96	0.51	สูง
หอผู้ป่วยมีการกำหนดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเพื่อการประกันคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.60	สูง
หอผู้ป่วยมีระบบตรวจสอบและเฝ้าระวังการปฏิบัติการพยาบาล	3.87	0.49	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพการบริหารการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.83	0.57	สูง
มีการกำหนดระบบการนิเทศ และสอนงานเกี่ยวกับการบริการ			
พยาบาล	3.76	0.59	สูง
หอผู้ป่วยมีการสร้างคุณค่าการทำงานโดยใช้องค์ความรู้ทางการ			
พยาบาล เทคโนโลยีใหม่ ๆ และความต้องการของผู้ใช้บริการ	3.69	0.58	สูง
ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรพยาบาล			
หอผู้ป่วยมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการพยาบาล	3.98	0.55	สูง
หอผู้ป่วยกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์กร	3.81	0.63	สูง
หอผู้ป่วยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลตามแผน			
ยุทธศาสตร์	3.78	0.66	สูง
หอผู้ป่วยมีการวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน	3.77	0.64	สูง
หอผู้ป่วยมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์การดำเนินงานในปัจจุบันกับ			
เป้าหมายเพื่อวัดและแสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน	3.75	0.67	สูง
คุณภาพการบริหารการพยาบาลโดยรวม	3.82	0.38	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 โดยรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายชื่อในแต่ละด้าน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้คือ

ด้านการนำองค์กร เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การ
กำหนดวิสัยทัศน์ของหอผู้ป่วยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล
($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ การกำหนดพันธกิจของหอผู้ป่วยที่มีความเป็นปัจจุบัน และ
ตอบสนองวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.57$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ การร่วมมือกับองค์กรในชุมชนและสังคมในการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความ
เข้มแข็งของชุมชนในการดูแลตนเองด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.87$)

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย
สูงสุด คือ แผนงานของหอผู้ป่วยตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของหน่วยงาน
($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ การจัดทำแผนตามยุทธศาสตร์ของหอผู้ป่วยสอดคล้องกับ

แผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.57$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.69$)

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่ตระหนักถึงสิทธิผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ หอผู้ป่วยมีกระบวนการที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.54$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยมีการศึกษาความต้องการของผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.61$)

ด้านการวัดและวิเคราะห์การจัดการสารสนเทศและความรู้ เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดระบบการวัดและรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.57$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยมีระบบสารสนเทศทางการพยาบาลที่ทันสมัย และสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.71$)

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ หอผู้ป่วยมีการส่งเสริมการนำความรู้และทักษะใหม่มาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.56$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการอื่นๆ ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.67$)

ด้านการจัดกระบวนการ เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริการพยาบาลอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ หอผู้ป่วยมีการกำหนดรูปแบบการให้บริการพยาบาลที่ตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.51$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยมีการสร้างคุณค่าการทำงานโดยใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาล เทคโนโลยีใหม่ๆ และความต้องการของผู้ใช้บริการ ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.58$)

ด้านผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กรพยาบาล เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการบริการพยาบาล ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ หอผู้ป่วยกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยมีการเปรียบเทียบผลลัพธ์การดำเนินงานในปัจจุบันกับเป้าหมาย เพื่อวัดและแสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.67$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ความสามารถในการตัดสินใจ กับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสามารถในการตัดสินใจโดยรวมและรายด้าน กับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 (n = 134)

ตัวแปร	คุณภาพการบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
	r	p- value	ระดับ
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	0.39	0.00	ปานกลาง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	0.39	0.00	ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุน	0.34	0.00	ปานกลาง
ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	0.34	0.00	ปานกลาง
ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ	0.33	0.00	ปานกลาง
ด้านการได้รับทรัพยากร	0.32	0.00	ปานกลาง
ด้านการได้รับความก้าวหน้า	0.29	0.01	ต่ำ
ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ	0.29	0.01	ต่ำ
ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.77	0.00	สูง
ด้านความมีวิจารณ์ญาณ	0.68	0.00	ปานกลาง
ด้านความมั่นใจ	0.65	0.00	ปานกลาง
ด้านความมีเหตุผล	0.64	0.00	ปานกลาง
ด้านความยืดหยุ่น	0.61	0.00	ปานกลาง
ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.60	0.00	ปานกลาง

P = 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิ เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในระดับปานกลาง ($r = 0.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่าด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับ ด้านการได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในระดับปานกลาง ($r = 0.39, 0.34, 0.34, 0.33$ และ 0.32 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับความก้าวหน้าและด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับต่ำ ($r = 0.29$ และ 0.29 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง ($r = 0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้านพบว่า ความสามารถในการตัดสินใจรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง (r อยู่ระหว่าง $0.60 - 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

