

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research)เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ และ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

**ตอนที่ 3** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล บรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

**ตอนที่ 4** วิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย



### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

| ข้อมูลส่วนบุคคล  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
|  | n=174      |        |
| <b>อายุ (ปี) (<math>\bar{X} = 46.30</math>, S.D. = 4.55 Min = 31, Max = 60)</b>                |            |        |
| 31-40  | 17         | 9.80   |
| 41-50  | 123        | 70.70  |
| มากกว่า 50 ปี  | 34         | 19.50  |
| <b>ระดับการศึกษา</b>   |            |        |
| ปริญญาตรีและอนุปริญญา  | 144        | 82.80  |
| ปริญญาโท   | 30         | 17.20  |
| <b>ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง (<math>\bar{X} = 8.18</math>, S.D. = 5.61 Min = 1, Max = 28)</b> |            |        |
| 1 – 5 ปี   | 72         | 41.40  |
| 6 – 10 ปี  | 52         | 29.90  |
| 11 – 15 ปี   | 36         | 20.70  |
| 16 ปีขึ้นไป  | 14         | 8.00   |
| <b>การได้รับการศึกษาต่อ/อบรม/สัมมนา/ประชุมด้านการบริหาร</b>                                    |            |        |
| เคย  | 150        | 86.20  |
| ไม่เคย   | 24         | 13.80  |

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 174 คน มีอายุต่ำสุด 31 ปี อายุสูงสุด 60 ปี อายุเฉลี่ย 46.30 ปี (S.D. = 4.55) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 70.7) มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีและอนุปริญญา ร้อยละ 82.20 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ระหว่าง 1-28 ปี เฉลี่ย 8.18 ปี (S.D. = 5.61) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 41.40) เคยได้รับความรู้หรือการอบรมเกี่ยวกับการบริหาร ร้อยละ 86.2

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 6 และ 7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 174)

| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---------------------|-----------|------|-------|
| ความมีเหตุผล        | 4.05      | 0.37 | สูง   |
| ความยืดหยุ่น        | 3.91      | 0.41 | สูง   |
| ความมีวิจาร์ณญาณ    | 3.87      | 0.35 | สูง   |
| ความมั่นใจ          | 3.73      | 0.50 | สูง   |
| ความคิดสร้างสรรค์   | 3.72      | 0.50 | สูง   |
| โดยรวม              | 3.86      | .34  | สูง   |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับคุณลักษณะเฉพาะบุคคล โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณลักษณะเฉพาะบุคคลรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านความมีเหตุผลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.41) ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6  
และ 7 จำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้าน (n=174)

| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| <b>ด้านความมั่นใจ</b>   |           |      |         |
| มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความ สามารถเพียงพอต่อการ<br>ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย            | 3.89      | 0.67 | สูง     |
| มีความมั่นใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานทั้งที่เป็น<br>สถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ฉุกเฉิน             | 3.86      | 0.55 | สูง     |
| มีความมั่นใจว่าท่านสามารถปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก<br>ให้สำเร็จลุล่วงได้เสมอ                       | 3.79      | 0.55 | สูง     |
| การตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมักได้รับการยอมรับว่า<br>รวดเร็ว เหมาะสมและถูกต้อง                    | 3.71      | 0.59 | สูง     |
| มีความมั่นใจในการพูดหรืออภิปรายในห้องประชุมที่มีผู้ฟัง<br>จำนวนมาก                                  | 3.43      | 0.73 | ปานกลาง |
| <b>ด้านความคิดสร้างสรรค์</b>  |           |      |         |
| มีการหาทางเลือกหลายทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหา<br>หนึ่งเสมอ  | 3.79      | 0.61 | สูง     |
| มีการเสนอปรับเปลี่ยนการจัดบริการพยาบาลเพื่อให้<br>สอดคล้องกับปัญหาของผู้รับบริการทุกครั้งที่มีโอกาส | 3.76      | 0.61 | สูง     |
| มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการ<br>ปฏิบัติงานอยู่เสมอ                             | 3.61      | 0.74 | สูง     |
| <b>ด้านความยืดหยุ่น</b>   |           |      |         |
| สามารถทบทวนการตัดสินใจใหม่หากไม่ได้รับการยอมรับ<br>จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน                  | 4.01      | 0.52 | สูง     |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล  | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|--|-------------|-------------|------------|
| มีการปรับแผนการดำเนินงานในหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการอยู่เสมอ                  | 3.93        | 0.50        | สูง        |
| มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารต่างๆกับผู้ร่วมงานเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆที่ได้รับ | 3.76        | 0.61        | สูง        |
| <b>ด้านความมีวิจรรย์ญาณ</b>  |             |             |            |
| มีการพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน                               | 3.96        | 0.59        | สูง        |
| มีความรอบคอบในการคิดวิเคราะห์ พิจารณาสถานการณ์ต่างๆ ก่อนปฏิบัติงาน                                   | 3.87        | 0.48        | สูง        |
| สามารถวิเคราะห์และแจกแจงสิ่งที่เป็นปัญหาหรือธรรมดาประจำวัน และปัญหาสำคัญๆออกจากกัน                   | 3.87        | 0.46        | สูง        |
| มีการประเมินความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อดึงศักยภาพออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม                  | 3.81        | 0.50        | สูง        |
| <b>ด้านความมีเหตุผล</b>  |             |             |            |
| มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงเหตุผลในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน | 4.11        | 0.48        | สูง        |
| สามารถชี้แจงหรืออธิบายเหตุผลถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานหนึ่งๆต่อผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการได้     | 4.11        | 0.46        | สูง        |
| มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหามีเหตุผล  | 4.01        | 0.49        | สูง        |
| มีการนำปัญหาของผู้ป่วยและหน่วยงานมาใช้พิจารณาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามนโยบาย                     | 4.00        | 0.42        | สูง        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.86</b> | <b>0.34</b> | <b>สูง</b> |

คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายข้อในแต่ละด้านมีคะแนนอยู่ในระดับสูง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ด้านความมั่นใจ** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.67) รองลงมา คือ มีความมั่นใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์ฉุกเฉิน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความมั่นใจในการพูดหรืออภิปรายในห้องประชุมที่มีผู้ฟังจำนวนมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.73)

**ด้านความคิดสร้างสรรค์** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การหาทางเลือกหลายทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งเสมอ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ได้มีการเสนอปรับแผนการจัดบริการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้รับบริการทุกครั้งที่มีโอกาส ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.74)

**ด้านความยืดหยุ่น** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถทบทวนการตัดสินใจใหม่หากไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.01$ , SD = 0.52) รองลงมา คือ สามารถปรับวิธีการทำงานได้เสมอโดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ( $\bar{X} = 3.95$ , SD = 0.51) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารต่างๆ กับผู้ร่วมงานเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับ ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.56)

**ด้านความมีวิจารณญาณ** เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือมีการพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ , SD = 0.46) รองลงมา คือ มีความรอบคอบในการคิดวิเคราะห์ พิจารณาสถานการณ์ต่างๆ ก่อนปฏิบัติงานและสามารถวิเคราะห์และแจกแจงสิ่งที่เป็นปัญหารวมคาประจำวัน และปัญหาสำคัญๆ ออกจากกัน ( $\bar{X} = 3.87$ , SD. = 0.48 และ  $\bar{X} = 3.87$ , SD = 0.46 ตามลำดับ ) ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประเมินความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อดึงศักยภาพออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.81$ , SD. = 0.50)

**ด้านความมีเหตุผล** เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงเหตุผลในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเสมอ ( $\bar{X} = 4.11$ , SD. = 0.48) และสามารถชี้แจงหรืออธิบายเหตุผลถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงาน

หนึ่งๆต่อผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการได้ ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD. = 0.46$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำปัญหาของผู้ป่วยและหน่วยงานมาใช้พิจารณาในการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามนโยบาย ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD. = 0.48$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

| บรรยากาศองค์การ                        | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|--|-------------|-------------|------------|
| มิติด้านความรับผิดชอบในงาน             | 3.89        | 0.48        | สูง        |
| มิติด้านโครงสร้างองค์การ               | 3.74        | 0.98        | สูง        |
| มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน           | 3.57        | 0.50        | สูง        |
| มิติด้านการให้ความสำคัญกับผลงาน        | 3.53        | 0.52        | สูง        |
| มิติด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจริง | 3.45        | 0.54        | ปานกลาง    |
| มิติด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน        | 3.42        | 0.42        | ปานกลาง    |
| <b>โดยรวม</b>                          | <b>3.60</b> | <b>0.42</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $S.D. = 0.42$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มิติด้านความรับผิดชอบในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $S.D. = 0.48$ ) รองลงมาคือ มิติด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $S.D. = 0.98$ ) ส่วนมิติด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $S.D. = 0.42$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ  
ในแต่ละด้าน (n = 174)

| บรรยากาศองค์การ   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|---|-----------|------|---------|
| <b>มิติด้านความรับผิดชอบในงาน</b>   |           |      |         |
| มีการมอบหมายภาระงานที่ชัดเจนและเหมาะสม                                    | 3.95      | 0.60 | สูง     |
| บุคลากรพยายามได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ                                 | 3.85      | 0.56 | สูง     |
| <b>มิติด้านโครงสร้างองค์การ</b>   |           |      |         |
| ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม                     | 3.80      | 0.41 | สูง     |
| มีระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน | 3.70      | 0.74 | สูง     |
| มีโครงสร้างองค์การพยายามทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานขององค์การ     | 3.68      | 0.74 | สูง     |
| สามารถปรับวิธีการทำงานได้เสมอโดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง             | 3.95      | 0.51 | สูง     |
| สามารถปรับวิธีการทำงานได้เสมอโดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง             | 3.95      | 0.51 | สูง     |
| <b>มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>                                       |           |      |         |
| มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร                   | 3.87      | 0.62 | สูง     |
| มีการนำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงงานให้มีมาตรฐานมากขึ้น                 | 3.72      | 0.59 | สูง     |
| มีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน                        | 3.64      | 3.62 | สูง     |
| มีการให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ/ได้มาตรฐาน                      | 3.06      | 0.94 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| บรรยากาศองค์การ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| <b>มิติด้านการให้ความสำคัญกับผลงาน</b>   |           |      |         |
| มีการปลูกฝังให้บุคลากรทางการพยาบาลได้ตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน | 3.91      | 0.57 | สูง     |
| ผู้บริหารพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากข้อมูล ปริมาณงาน และคุณภาพงาน                | 3.72      | 0.73 | สูง     |
| มีการสนับสนุนการสร้างผลงานหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                          | 3.63      | 0.73 | สูง     |
| มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ           | 3.45      | 0.65 | ปานกลาง |
| มีการประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น                       | 3.25      | 0.84 | ปานกลาง |
| มีการเผยแพร่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรพยาบาลให้ทราบอย่างทั่วถึง              | 3.25      | 0.78 | ปานกลาง |
| <b>มิติด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจริง</b>                                  |           |      |         |
| การจัดหอบุคลากรมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน                                   | 3.79      | 0.68 | สูง     |
| มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม       | 3.61      | 0.74 | สูง     |
| มีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงาน                                       | 3.49      | 0.83 | ปานกลาง |
| มีเอกสารตำราสำหรับให้บุคลากรทางการพยาบาลค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างเพียงพอ        | 3.32      | 0.75 | ปานกลาง |
| มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีช่วยในการสืบค้นข้อมูลแก่บุคลากรทางการพยาบาล            | 3.30      | 0.93 | ปานกลาง |
| มีงบประมาณเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาล                  | 3.24      | 0.79 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| บรรยากาศองค์การ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   |
|--|-----------|------|---------|
| <b>มิติต้านความยึดมั่นผูกพันในงาน</b>  |           |      |         |
| บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  | 3.58      | 0.71 | สูง     |
| บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้  | 3.56      | 0.67 | สูง     |
| บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และ<br>ไม่คิดจะลาออกหรือโยกย้ายหน่วยงาน | 3.30      | 0.77 | ปานกลาง |
| มีการจัดกิจกรรมจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่น<br>ผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร           | 3.23      | 0.74 | ปานกลาง |
| รวม  | 3.60      | 0.42 | สูง     |

บรรยากาศองค์การรายชื่อในแต่ละด้านมีคะแนนอยู่ในระดับสูงและปานกลางดังรายละเอียดต่อไปนี้

**มิติต้านความรับผิดชอบในงาน** ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ มีการมอบหมายภาระงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ บุคลากรพยาบาลได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.56)

**มิติต้านโครงสร้างองค์การ** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือ มีระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโครงสร้างองค์การพยาบาลที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานขององค์กร ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.74)

**มิติต้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ มีการนำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงงานให้มีมาตรฐานมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ/ได้มาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 0.94)

**มิติด้านการให้ความสำคัญกับผลงาน** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปลูกฝังให้บุคลากรทางการแพทย์ ได้ตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากข้อมูล ปริมาณงานและคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 3.72$  S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น และมีการเผยแพร่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรทางการแพทย์ให้ทราบอย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.84 และ  $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.78 ตามลำดับ)

**มิติด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจริง** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดหอบุคลากรที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.66) รองลงมา คือ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีงบประมาณเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาล ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 0.79)

**มิติด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.71) รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดกิจกรรมจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=174)

| ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| การจัดองค์การและการจัดบุคลากร               | 3.85        | 0.41        | สูง        |
| การนำ                                       | 3.81        | 0.40        | สูง        |
| การประเมินผล                                | 3.71        | 0.47        | สูง        |
| การวางแผน                                   | 3.66        | 0.45        | สูง        |
| <b>โดยรวม</b>                               | <b>3.76</b> | <b>0.37</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 6-7 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการนำงาน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.40) ส่วนด้านการวางแผน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.45)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการบริหารงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 โดยจำแนกเป็น รายข้อในแต่ละด้าน (n=174)

| ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|-------|
| <b>ด้านการวางแผน</b>   |           |      |       |
| การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานของหอผู้ป่วย                           | 3.78      | 0.56 | สูง   |
| สามารถกำหนดแผนงาน โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของโรงพยาบาล                  | 3.70      | 0.58 | สูง   |
| สามารถกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานให้ ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนิน ไปในทิศทางเดียวกัน | 3.70      | 0.55 | สูง   |
| สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและภาวะคุกคาม เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์        | 3.58      | 0.59 | สูง   |
| สามารถจัดทำแผนงานโครงการ โดยมีการวางแผนการใช้ เวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม | 3.57      | 0.60 | สูง   |
| <b>ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร</b>   |           |      |       |
| มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ในหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร             | 4.06      | 0.59 | สูง   |
| มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานภายในหอผู้ป่วย ได้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน          | 4.05      | 0.65 | สูง   |
| มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์  | 3.91      | 0.50 | สูง   |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย                                       | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| มีการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน                             | 3.83      | 0.5  | สูง   |
| มีการจัดระบบการใช้วัสดุอุปกรณ์ในหอผู้ป่วยอย่างเหมาะสม                             | 3.78      | 0.60 | สูง   |
| มีการวิเคราะห์ความต้องการและจัดอัตรากำลังได้เหมาะสมกับปริมาณงาน                   | 3.78      | 0.55 | สูง   |
| มีการจัดอาคารสถานที่ในหน่วยงานได้เหมาะสมกับการบริการพยาบาล                        | 3.72      | 0.64 | สูง   |
| มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน                       | 3.64      | .59  | สูง   |
| <b>ด้านการนำ</b>  |           |      |       |
| มีการชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ประพฤติดีมีผลงานตามเป้าหมาย                         | 3.93      | 0.60 | สูง   |
| สามารถช่วยผู้ได้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม        | 3.91      | 0.49 | สูง   |
| มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานกับหน่วยงานอื่นๆ            | 3.89      | 0.54 | สูง   |
| สามารถสร้างความเข้าใจของสมาชิกทีมในการปฏิบัติงานเป็นทีม                           | 3.89      | 0.49 | สูง   |
| สามารถตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆได้อย่างเหมาะสมทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน | 3.88      | 0.45 | สูง   |
| สามารถจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                    | 3.80      | 0.57 | สูง   |
| สามารถประสานพลังจากบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ            | 3.73      | 0.56 | สูง   |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย   | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
|---|-------------|-------------|------------|
| มีการจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรใน<br>หน่วยงาน                       | 3.67        | 0.66        | สูง        |
| มีการวางกฎกติกาชัดเจนในการพิจารณาโทษผู้ปฏิบัติงานที่<br>กระทำผิดตามสถานการณ์        | 3.67        | 0.63        | สูง        |
| <b>ด้านการประเมินผล</b>   |             |             |            |
| มีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง<br>ชัดเจน                       | 3.82        | 0.52        | สูง        |
| มีการนำข้อมูลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานมาทบทวน<br>และหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข | 3.73        | 0.56        | สูง        |
| มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับ<br>มาตรฐานที่วางไว้                    | 3.70        | 0.56        | สูง        |
| มีการกำหนดรูปแบบวิธีการประเมินผลงานของ<br>ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตามมาตรฐาน            | 3.70        | 0.53        | สูง        |
| มีการควบคุมกำกับงาน ติดตามผลงานให้สำเร็จภายใน<br>ระยะเวลาที่กำหนด                   | 3.61        | 0.58        | สูง        |
| <b>โดยรวม</b>   | <b>3.75</b> | <b>0.42</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 4.7 ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายชื่อในแต่ละด้าน มีคะแนนอยู่ในระดับสูงดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ด้านการวางแผน** ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานของหอผู้ป่วย ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.56) รองลงมา คือ สามารถกำหนดแผนงานโดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของโรงพยาบาล และสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.58 และ  $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.55 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถจัดทำแผนงาน

โครงการ โดยมีการวางแผนการใช้เวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.60)

**ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.59) รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานภายในหอผู้ป่วยได้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.59)

**ด้านการนำ** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ประพฤติดีมีผลงานตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ สามารถช่วยผู้ได้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในหน่วยงานและมีการวางกฎกติกาชัดเจนในการพิจารณาโทษผู้ปฏิบัติงานที่กระทำผิดตามสถานการณ์ ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.66 และ  $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.63 ตามลำดับ)

**ด้านการประเมินผล** ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.52) รองลงมา คือ มีการนำข้อมูลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานมาทบทวนและหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการควบคุมกำกับงาน ติดตามผลงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.58)

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7**

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคคล (ด้านระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร) กับ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 (n=174)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                      | ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย |            |           | $\chi^2$ -test | df       | p-value      |
|--------------------------------------|---|------------|-----------|----------------|----------|--------------|
|                                      | ปานกลาง                                     | สูง        | สูงที่สุด |                |          |              |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                 |   |            |           | <b>1.859</b>   | <b>2</b> | <b>0.395</b> |
| ปริญญาตรี                            | 24  | 113        | 7         |                |          |              |
| และอนุปริญญา                         |   |            |           |                |          |              |
| ปริญญาโท                             | 3   | 24         | 3         |                |          |              |
| <b>รวม</b>                           | <b>27</b>                                   | <b>137</b> | <b>10</b> |                |          |              |
| <b>การได้รับการอบรมด้านการบริหาร</b> |   |            |           | <b>0.145</b>   | <b>2</b> | <b>0.930</b> |
| ได้รับ                               | 23  | 118        | 9         |                |          |              |
| ไม่ได้รับ                            | 4   | 19         | 1         |                |          |              |
| <b>รวม</b>                           | <b>27</b>                                   | <b>137</b> | <b>10</b> |                |          |              |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งด้านบริหาร คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และบรรยากาศองค์การ กับ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7

| ตัวแปร                               | ความสามารถในการบริหารงาน |         |
|--------------------------------------|--------------------------|---------|
|                                      | r                        | P-value |
| ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งด้านบริหาร | 0.109*                   | 0.015   |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล                  | 0.555*                   | 0.000   |
| บรรยากาศองค์การ                      | 0.540*                   | 0.000   |

จาก ตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ด้านบริหาร คุณลักษณะเฉพาะบุคคลบรรยากาศองค์การ กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 6-7 พบว่าคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในระดับปานกลาง ( $r = 0.555$  และ  $0.540$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับต่ำ ( $r = 0.109$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย อำนวยการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression)(n=174)

| ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์               | R     | $R^2$ | $R^2$ change | F      | p-value |
|--------------------------------------|-------|-------|--------------|--------|---------|
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล                  | 0.555 | 0.308 | 0.308        | 76.400 | 0.000   |
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล, บรรยากาศองค์การ | 0.642 | 0.412 | 0.105        | 59.962 | 0.000   |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่ามีตัวแปรอิสระสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงสุดเข้าสู่สมการก่อน โดยพบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.308 ( $R^2 = 0.308$ ) แสดงว่าคุณลักษณะเฉพาะบุคคลสามารถพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 30.8

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ บรรยากาศองค์การเข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.412 ( $R^2 = 0.412$ ) ซึ่งอำนวยการพยากรณ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 41.2 โดยบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.5 ( $R^2$  change = 0.105)

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.642 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.412 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 41.2

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (n=174)

| ตัวแปรพยากรณ์       | b     | Beta  | t     | p-value |
|---------------------|-------|-------|-------|---------|
| คุณลักษณะเฉพาะบุคคล | 0.468 | 0.390 | 5.928 | 0.000   |
| บรรยากาศองค์กร      | 0.352 | 0.363 | 5.518 | 0.000   |
| Constant            | 0.775 |       |       |         |

R = 0.642       $R^2 = 0.412$       Overall F = 59.962

จากตารางที่ 4.11 จากการวิเคราะห์การแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่าสถิติทดสอบ Overall F = 59.962 และ p-value < 0.05 แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการถดถอย หรือ การเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละค่าในช่อง t ( t = 0.390 และ t = 0.363) และ p-value < 0.001 แสดงว่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคลและบรรยากาศองค์กร ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า สมการถดถอยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ โดยสมการถดถอยสามารถสรุปได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ สมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

#### 1. สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\text{รูปแบบสมการในรูปคะแนนดิบ } \hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

โดยที่  $\hat{y}$  = ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

a = ค่าคงที่

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของบรรยากาศองค์การ

$X_1$  = คะแนนคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$X_2$  = คะแนนของบรรยากาศองค์การ

สรุปสมการพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย =  $0.775 + 0.468$  (คุณลักษณะเฉพาะบุคคล) +  $0.352$  (บรรยากาศองค์การ)

จากสมการพบว่า ตัวแปรอิสระที่เข้าสมการถดถอยมี 2 ตัวแปร คือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลและบรรยากาศองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งคู่ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 0.468 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรบรรยากาศองค์การให้คงที่ และถ้าบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 0.352 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคลให้คงที่

## 2. สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดคือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Beta = 0.390) ส่วนบรรยากาศองค์การมีค่า Beta = 0.363 แสดงว่าคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ดังนี้

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = B_1Z_1 + B_2Z_2$$

$Z'$  = ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$Z_1$  = ค่ามาตรฐานของคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

$Z_2$  = ค่ามาตรฐานบรรยากาศองค์การ

$B_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

$B_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ

สมการคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนในรูปแบบสมการ ได้ดังนี้

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย = 0.390 (คุณลักษณะเฉพาะบุคคล)  
+ 0.363 (บรรยากาศองค์การ)

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเพิ่มคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 1 หน่วยมาตรฐาน ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น 0.390 หน่วยมาตรฐาน และถ้าคะแนนบรรยากาศองค์การสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น 0.363 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรคุณลักษณะเฉพาะบุคคลให้คงที่

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรทั้งสองได้แก่คุณลักษณะเฉพาะบุคคลและบรรยากาศองค์การสามารถใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ โดยประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 41.2

