

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพประจำการจากโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า โรงพยาบาลพระจอมเกล้า โรงพยาบาลหัวหิน และโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.42 ของจำนวนที่ส่งออกทั้งหมด และนำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

ตอนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำและการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 5 นำเสนอข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ดังตารางที่ 4. 1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน
และระดับการศึกษา

พยาบาลประจำการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	305	97.40
	ชาย	8	2.60
	รวม	313	100.00
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	45	14.40
	30-46 ปี	225	71.90
	มากกว่า 46 ปี	43	13.70
	รวม	313	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	1-5 ปี	41	13.10
	5-10 ปี	86	27.50
	มากกว่า 10 ปี	186	59.40
	รวม	313	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

พยาบาลประจำการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	277	88.50
ปริญญาโท	17	5.40
ปริญญาตรี+เฉพาะทาง	18	5.80
ปริญญาโท+เฉพาะทาง	1	0.30
รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.40) มีอายุระหว่าง 30-46 ปี (ร้อยละ 71.90) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.40) มีการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 88.50) และมีการศึกษาระดับปริญญาโทที่ตอบแบบสอบถามน้อย (ร้อยละ 5.40)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำและการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้า

หอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำแนกเป็น รายด้านและรายข้อ

การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำและการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 4.2, 4.3, 4.4, และ 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข
ที่ 5 จำแนกตามด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณลักษณะ
ด้านความเป็นวิชาชีพ	4.58	.49	มากที่สุด
ด้านการเป็นผู้นำ	4.49	.54	มาก
ด้านบุคลิกภาพ	4.47	.49	มาก
ด้านการบริหารจัดการ	4.45	.54	มาก
ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	4.34	.58	มาก
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.25	.61	มาก
รวม	4.43	.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 มีคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความเป็นวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = .49$) รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = .54$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = .49$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .54$) ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .58$) และด้านการพัฒนาตนเองมีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .61$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำแนกตามการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับการบริหารงาน
การจัดองค์การ (Organization)	4.30	.61	มาก
การวางแผน (Planning)	4.28	.59	มาก
การอำนวยการ (Directing)	4.24	.61	มาก
การควบคุม (Controlling)	4.23	.62	มาก
การจัดบุคลากร (Staffing)	4.17	.69	มาก
รวม	4.24	.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 มีการบริหารงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .61$) รองลงมา คือ การวางแผน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = .59$) การอำนวยการ ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .61$) การควบคุม ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .62$) และการจัดบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .69$)

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำแนกตามด้านเป็นรายข้อ

คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณลักษณะด้านการเป็นวิชาชีพ			
มีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการ	4.65	.55	มากที่สุด
ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.61	.58	มากที่สุด
เคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ป่วย	4.60	.55	มากที่สุด
ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและสนับสนุน กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ	4.55	.55	มากที่สุด
คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.54	.63	มากที่สุด
มีความเสียสละ	4.52	.63	มากที่สุด
รวม	4.58	.49	มากที่สุด
คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ			
มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน	4.60	.59	มากที่สุด
มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงาน	4.58	.58	มากที่สุด
ให้ความร่วมมือการทำงานทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน	4.55	.61	มากที่สุด
มีการนำแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ บริการ	4.43	.69	มาก
มีวิสัยทัศน์ในการคิดวิเคราะห์และคาดการณ์สิ่งที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตได้	4.41	.66	มาก
เป็นแบบอย่างของผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อสร้าง ทีมงานและเครือข่าย	4.36	.70	มาก
รวม	4.49	.57	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ			
แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.58	.58	มากที่สุด
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการและผู้ร่วมงานทุก	4.54	.59	มากที่สุด
ระดับ			
มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงพฤติกรรมที่	4.49	.64	มาก
แสดงออกถึงการยอมรับ ขกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน			
มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	4.43	.65	มาก
ใหม่ๆ ได้ดี			
มีความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถ	4.42	.64	มาก
คิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม			
อายุ/ประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.36	.62	มาก
รวม	4.47	.49	มาก
คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ			
ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.53	.57	มากที่สุด
มีความยุติธรรม โปร่งใสในการบริหารจัดการ	4.49	.69	มาก
มีความรู้และทักษะในการบริหารงานหอผู้ป่วยอย่างมี	4.45	.62	มาก
ประสิทธิภาพ			
สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์	4.45	.63	มาก
เครื่องมือเครื่องใช้อย่างคุ้มค่าเกิดคุณภาพและประโยชน์			
สูงสุด			
มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานในหอผู้ป่วยให้	4.43	.64	มาก
เหมาะสมกับสถานการณ์			
สามารถบริหารความเสี่ยงในงานบริการพยาบาลและ			
บริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	.63	มาก
รวม	4.45	.54	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณลักษณะด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา			
สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการแพทย์	4.38	.61	มาก
ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.37	.65	มาก
ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์หรือทำวิจัยร่วมกับสาขาวิชาชีพ	4.32	.67	มาก
พัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	4.32	.69	มาก
ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.31	.70	มาก
รวม	4.34	.58	มาก
คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเอง			
มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทางวิชาการและทักษะการบริหารจัดการอยู่เสมอ	4.50	.60	มากที่สุด
นำทฤษฎีทางการแพทย์/ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	.68	มาก
เรียนรู้และบริหารจัดการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง	4.30	.73	มาก
นำเสนอผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการได้	4.30	.75	มาก
ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	.73	มาก
สามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้ อย่างน้อย 1 ภาษา	3.81	.96	มาก
รวม	4.25	.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 มีระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำจำแนกตามด้านเป็นรายข้อดังนี้

คุณลักษณะด้านความเป็นวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความเป็นวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านมีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้ให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = .55$) รองลงมา คือ ด้านประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = .58$) เคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .55$) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = .55$) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = .63$) และด้านมีความเสียสละมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 4.52$, $SD = .63$)

คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = .59$) มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, $SD = .58$) และให้ความร่วมมือการทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.55$, $SD = .61$) ส่วนคุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำอีก 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การนำแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพบริการ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .69$) ด้านมีวิสัยทัศน์ในการคิดวิเคราะห์และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .66$) และด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .70$)

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 ด้าน คือ การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.58$, $SD = .58$) และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการและผู้ร่วมงานทุกระดับ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = .59$) ส่วนคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพอีก 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับ ขกย่องและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.49$, $SD = .64$) มีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .65$) มีความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .64$) และมีอายุ/ประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .562$)

คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, $SD = .57$) รองลงมา คือ มีความยุติธรรม โปร่งใสในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = .69$) มีความรู้และทักษะในการบริหารงานหอผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .62$) สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างคุ้มค่า เกิดคุณภาพและประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .63$) มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานในหอผู้ป่วยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = .64$) และสามารถบริหารความเสี่ยงในงานบริการพยาบาลและบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .63$)

คุณลักษณะด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = .61$) รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$, $SD = .65$) ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาลหรือทำวิจัยร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .67$) พัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .69$) และด้านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .70$)

คุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .61$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองทางวิชาการและทักษะการบริหารจัดการอยู่สม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .60$) ส่วนคุณลักษณะด้านการพัฒนาตนเองอีก 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนำทฤษฎีทางการพยาบาล/ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .68$) เรียนรู้และบริหารจัดการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .73$) นำเสนอผลงานวิชาการ/ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการได้ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .75$) ใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .73$) และสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อย 1 ภาษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .96$)

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล
ทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 จำแนกตามด้านเป็นรายชื่อ

การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การจัดองค์การ (Organizing)			
กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตของวิชาชีพตามที่ สภาการพยาบาลกำหนดและมีการสื่อสารสู่ผู้ปฏิบัติไว้ชัดเจน	4.36	.63	มาก
มีแผนภูมิโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและสาย ประสานงานที่เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ให้บุคลากรใน องค์กรรับรู้ และเข้าใจ	4.29	.72	มาก
มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการ ปรับเปลี่ยนจัดหน่วยงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.26	.69	มาก
รวม	4.30	.61	มาก
การวางแผน (Planning)			
กำหนดทิศทางและกลยุทธ์การดำเนินงานได้อย่าง ถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกลุ่ม การพยาบาล	4.31	.63	มาก
วางแผนการบริหาร บริการ วิชาการในหอผู้ป่วย ครอบคลุมพันธกิจงานการพยาบาลตามมาตรฐานการ พยาบาลและผดุงครรภ์	4.31	.64	มาก
กำหนดแผนพัฒนาบริการ การประกันคุณภาพการ บริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและ ผดุงครรภ์	4.27	.62	มาก
วางแผนการทำงานในหอผู้ป่วยจากแนวโน้ม สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	.66	มาก
วางแผนพัฒนานุคลากรในหน่วยงานสอดคล้องกับผล การประเมินการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์โรงพยาบาล โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ	4.24	.69	มาก
รวม	4.28	.59	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การอำนวยการ (Directing)			
มีการจัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้เพียงพอ ในการให้บริการ	4.27	.70	มาก
มีการสื่อสารนโยบาย/แผนงานสู่ผู้ปฏิบัติ	4.26	.64	มาก
มีการติดตามประเมินแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน โดยการติดตามตัวชี้วัดด้านบริการ การพัฒนาคุณภาพ บริการ ตามกำหนดเวลา	4.24	.68	มาก
มีแผนการนิเทศเพื่อสนับสนุน/ติดตามการ ปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้	4.20	.69	มาก
รวม	4.24	.61	มาก
การควบคุม (Controlling)			
ติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.28	.67	มาก
มีการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม	4.22	.68	มาก
นำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลมาเป็น แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร	4.22	.68	มาก
มีแผนการนิเทศ สอนงานและติดตามกำกับดูแลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรและสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับ ทราบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.18	.72	มาก
รวม	4.23	.62	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การจัดบุคลากร (Staffing)			
มีการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทางการแพทย์ ตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสภาการพยาบาลและ เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน	4.21	.75	มาก
มีการประเมินผลการจัดอัตรากำลังสม่ำเสมอ เพื่อ คงไว้ซึ่งคุณภาพการบริการ	4.17	.76	มาก
มีการจัดอัตรากำลังทดแทนให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	4.15	.77	มาก
จัดสัดส่วน (Staff mix) ได้เหมาะสม ตามเกณฑ์สภา การพยาบาลและบริบทของหน่วยงาน	4.14	.72	มาก
รวม	4.17	.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 มีระดับการบริหารงานที่มีประสิทธิผล จำแนกตามด้านเป็นรายข้อดังนี้

ด้านการจัดองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .61$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการจัดองค์การทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย
ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตของวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลกำหนดและมีการ
สื่อสารสู่ผู้ปฏิบัติไว้ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .63$) รองลงมาคือมีแผนภูมิโครงสร้าง
สายการบังคับบัญชาและสายประสานงานที่เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้
และเข้าใจ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .72$) และด้านการนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับเปลี่ยนจัด
หน่วยงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .69$)

ด้านการวางแผนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$,
 $SD = .59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนเรื่อง
กำหนดทิศทางและกลยุทธ์การดำเนินงาน ได้อย่างถูกต้องชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ
ของกลุ่มการพยาบาล และวางแผนการบริหาร บริการ วิชาการในหอผู้ป่วย ครอบคลุมพันธกิจงาน
การพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .63$ และ

$\bar{X} = 4.31$, $SD = .64$) รองลงมา คือ กำหนดแผนพัฒนาบริการ การประกันคุณภาพการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .62$) วางแผนการทำงานในหอผู้ป่วยจากแนวโน้มสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = .66$) และการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์โรงพยาบาลโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .69$)

ด้านการอำนวยการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .61$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอในการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = .70$) รองลงมาคือ มีการสื่อสารนโยบาย/แผนงานสู่ผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .64$) มีการติดตามประเมินแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน โดยการติดตามตัวชี้วัดด้านบริการ การพัฒนาคุณภาพบริการ ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .68$) และมีแผนการนิเทศเพื่อสนับสนุน/ติดตามการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .69$)

ด้านการควบคุมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการติดตาม ควบคุม กำกับดูแลการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = .67$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้านคือ มีการทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลมาเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, $SD = .68$) และมีแผนการนิเทศ สอนงานและติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับทราบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .72$)

ด้านการจัดบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของสภาการพยาบาลและเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .75$) รองลงมาคือมีการประเมินผลการจัดอัตรากำลังสม่ำเสมอ เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพการบริการ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = .76$) มีการจัดอัตรากำลังทดแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .77$) ส่วนด้านการจัดสัดส่วน (Staff mix) ได้เหมาะสมตามเกณฑ์สภาการพยาบาลและบริบทของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.14$, $SD = .72$)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มี
ประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 5

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มี
ประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 ดำเนินการ
วิเคราะห์โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment
correlation coefficient) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มี
ประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำแนกราย
ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำในภาพรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	การบริหารงานที่มีประสิทธิผล		
	<i>r</i>	p-value	การแปลผล
ด้านการบริหารจัดการ	.64	.000	ปานกลาง
ด้านการเป็นผู้นำ	.62	.000	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	.62	.000	ปานกลาง
ด้านบุคลิกภาพ	.60	.000	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาตนเอง	.58	.000	ปานกลาง
ด้านความเป็นวิชาชีพ	.57	.000	ปานกลาง
รวม	.60	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ
ปานกลางกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
($r = .60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ($r = .64$)
รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำ ($r = .62$) ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ($r = .62$) ด้านบุคลิกภาพ
($r = .60$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($r = .58$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความเป็นวิชาชีพ
($r = .57$)

ตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
จำแนกรายด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ

คุณลักษณะภาวะผู้นำ	การบริหารที่มีประสิทธิผล											
	ภาพรวม		ด้านการวางแผน		ด้านการจัดองค์การ		ด้านการจัดบุคลากร		ด้านการอำนวยความสะดวก		ด้านการควบคุม	
	<i>r</i>	<i>p-value</i>	<i>r</i>	<i>p-value</i>	<i>r</i>	<i>p-value</i>	<i>r</i>	<i>p-value</i>	<i>r</i>	<i>p-value</i>	<i>r</i>	<i>p-value</i>
ด้านการบริหารจัดการ	.64	.000*	.61	.000*	.55	.000*	.61	.000*	.59	.000*	.57	.000*
ด้านการเป็นผู้นำ	.62	.000*	.61	.000*	.54	.000*	.56	.000*	.57	.000*	.56	.000*
ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	.62	.000*	.58	.000*	.57	.000*	.54	.000*	.58	.000*	.57	.000*
ด้านบุคลิกภาพ	.60	.000*	.56	.000*	.54	.000*	.56	.000*	.57	.000*	.54	.000*
ด้านการพัฒนาตนเอง	.58	.000*	.55	.000*	.50	.000*	.52	.000*	.54	.000*	.53	.000*
ด้านความเป็นวิชาชีพ	.57	.000*	.53	.000*	.51	.000*	.51	.000*	.54	.000*	.50	.000*

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)