

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างคำถาม (in-depth structure interview) จากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (key informants) ซึ่งเป็นผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าแผนก/หัวหน้าตึก

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 890 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ช่วงระหว่างวันที่ 10 เมษายน 2554 ถึงวันที่ 13 มิถุนายน 2554 ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 813 ชุด คิดเป็นอัตราการได้รับคืน (return rate) ร้อยละ 91.4 จำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 804 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.8 ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แสดงรายละเอียดในตาราง 14

ตาราง 14

จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	จำนวนแบบสอบถาม			ร้อยละของ แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	ร้อยละของ กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย
	ที่ ทอด	ได้ รับคืน	ที่ สมบูรณ์		
1. บ้านแพ้ว (องค์การ- มหาชน)	288	273	273	94.8	100
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	35	26	26	74.3	(273)
ผู้ปฏิบัติงาน	253	247	247	97.2	
2. เจ้าพระยาอภัยภูเบศร	338	302	293	89.3	100.7
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	60	42	37	70.0	(291)
ผู้ปฏิบัติงาน	278	260	256	93.5	
3. เมตตาประชารักษ์	264	238	238	90.2	98.8
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	35	21	21	60	(241)
ผู้ปฏิบัติงาน	229	217	217	94.8	

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา เป็นการวิเคราะห์พรรณนาข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ดังแสดงผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติอนุมานเป็นการทดสอบสมมุติฐาน (hypotheses testing) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นของโรงพยาบาล และหาความสัมพันธ์ทางสถิติของตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการศึกษาจากข้อมูลแบบสอบถาม ที่เก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้ปฏิบัติงาน

ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และ
 โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
 ระหว่างกลุ่มประชากร (t test) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
 (Pearson's correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา

การเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
 สถานะการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานที่ปฏิบัติงาน แผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
 และเพิ่มตำแหน่งบริหาร (โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับต้น) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
 จากโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้น
 จำนวน 26 ตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 247 ตัวอย่าง โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร
 ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้นจำนวน 37 ตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 256 ตัวอย่าง
 และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาระดับต้น
 จำนวน 21 ตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 217 ตัวอย่าง ดังแสดงผลเป็นค่าร้อยละข้อมูล
 ทั่วไปของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน แยกตามโรงพยาบาล (ดูตาราง 15 ถึงตาราง 16)

ตาราง 15

ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามโรงพยาบาล

ข้อมูลทั่วไป ของ ผู้ปฏิบัติงาน	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	45	18.22	13	5	32.00	14.75	90	12.5
หญิง	202	81.78	243	94	185.00	85.25	630	87.5
รวม	247	100.00	256	100	217.00	100.00	720	100.00
อายุ								
≤ 30 ปี	171	69.23	53	20.7	64	29.49	288	40

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป ของ ผู้ปฏิบัติงาน	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
31-40ปี	59	23.89	116	45.31	103	47.47	278	38.61
41-50ปี	14	5.67	60	23.44	43	19.82	117	16.25
51 ปี ขึ้นไป	3	1.21	27	10.55	7	3.23	37	5.14
รวม	247	100	256	100	217	100	720	100
วุฒิการศึกษา								
ต่ำกว่า ปวช.	31	12.55	10	3.91	16	7.37	57	7.92
ปวช.- อนุปริญญา	80	32.39	42	16.41	39	17.97	161	22.36
ปริญญาตรี	123	49.80	194	75.78	150	69.12	467	64.86
ปริญญาโท/ เทียบเท่า	10	4.05	10	3.91	12	5.53	32	4.44
สูงกว่า ปริญญาโท	3	1.21	-	-	-	-	3	0.42
รวม	247	100.00	256	100.00	217	100.00	720	100.00
สถานะการ ทำงาน								
ข้าราชการ	-	-	187	73.05	114.00	52.53	301.00	41.81
พนักงาน ราชการ	-	-	2	0.78	9.00	4.15	11.00	1.53
ลูกจ้างประจำ	20	8.10	31	12.11	34	15.67	85.00	11.81
ลูกจ้าง ชั่วคราว	21	8.50	36	14.06	60	27.65	117	16.25
พนง. องค์การ มหาชน	206	83.40	-	-	-	-	206	28.60
รวม	247	100.00	256.00	100.00	217.00	100.00	720.00	100.00

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป ของ ผู้ปฏิบัติงาน	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลา								
ปฏิบัติงาน								
≤ 5 ปี	158	63.97	41	16.02	77	35.48	276	38.33
6-10 ปี	45	18.22	53	20.70	20	9.22	118	16.39
11-15 ปี	30	12.15	63	24.61	60	27.65	153	21.25
16-20 ปี	10	4.05	29	11.33	24	11.06	63	8.75
> 20 ปีขึ้นไป	4	1.62	70	27.34	36	16.59	110	15.28
รวม	247	100.00	256	100.00	217	100.00	217	100.00
สายงานที่								
ปฏิบัติงาน								
แพทย์	21	8.50	4	1.57	9	4.15	34	4.75
ทันตกรรม	3	1.21	-	-	5	2.30	8	1.11
เภสัชกรรม	5	2.02	3	1.17	5	2.30	13	1.81
พยาบาล	141	57.09	187.00	73.05	119	54.84	447	62.08
เทคนิคบริการ	28	11.34	20	7.81	21	9.80	74	10.28
วิจัยปฏิบัติการ	13	5.26	4	1.56	7	3.23	24	3.33
รังสีวิทยา	9	3.64	9	3.52	8	3.69	26	3.61
กายภาพบำบัด	6	2.43	7	2.73	7	3.23	24	3.33
โภชนาการ	4	1.62	3	1.17	4	1.84	11	1.53
เวชระเบียน-เวช								
สถิติ	7	2.83	3	1.17	7	3.23	17	2.36
ขับรถ-portor	12	4.86	11	4.43	7	3.23	25	3.47
วิชาการ	2	0.80	2	0.78	3	1.38	7	0.97
บัญชี-การเงิน	6	2.43	5	1.96	15	6.91	18	2.5
IT	5	4.05	6	2.34	-	0.00	12	1.67

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป ของผู้ปฏิบัติงาน อื่นๆ	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อื่น ๆ	15	6.07	14	5.47	25	11.52	54	7.5
รวม	247	100.00	256	100.00	217	100.00	716	100.00

จากตาราง 15 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.5 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 12.5 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.61 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลพบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลของบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมามีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.89 โรงพยาบาลเจ้าพระยา-อภัยภูเบศร ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.31 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.44 และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.47 รองลงมามีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.49

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.86 รองลงมาจบการศึกษาระดับปวช.-อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 22.36 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาลพบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.80 75.78 และ 69.12 ตามลำดับ รองลงมาจบการศึกษาระดับปวช.-อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.39 16.41 และ 17.97 ตามลำดับ

ด้านสถานการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 41.81 รองลงมาคือ พนักงานองค์การมหาชนและลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ 16.25 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานองค์การมหาชนคิดเป็นร้อยละ 83.4 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 8.50 ส่วน โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์

(วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 73.05 และ 52.53 ตามลำดับ รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 14.06 และ 27.65 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.33 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปี และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.25 และ 16.39 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.97 รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.22 ส่วนโรงพยาบาลของเจ้าพระยาอภัยภูเบศรส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 27.34 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปี และ 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 24.61 และ 20.7 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.48 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปีและมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.65 และ 16.59 ตามลำดับ

ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 62.08 รองลงมาเป็นสายงานเทคนิคบริการ (วิจัยปฏิบัติการ รังสีวิทยา กายภาพบำบัด) คิดเป็นร้อยละ 10.28 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) เป็นสายวิชาชีพพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 59.09, 73.05 และ 54.84 ตามลำดับ รองลงมา คือ สายเทคนิคบริการและแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 11.34, 7.81 และ 9.8 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการและพนักงานองค์การมหาชน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปี ปฏิบัติงานในสายงานพยาบาลมากที่สุด รองลงมา คือ สายงานเทคนิคบริการ (วิจัยปฏิบัติการ รังสีวิทยา กายภาพบำบัด) ทำให้น่าเชื่อได้ว่า จะสามารถแยกแยะปัญหาและให้ข้อมูลในการเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงตามหลักเหตุและผลได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับการศึกษารั้งนี้มีความน่าเชื่อถือตามไปด้วย

ตาราง 16

ร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นจำแนกตามโรงพยาบาล

ข้อมูลทั่วไปของ ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	2	7.69	6	16.22	2	9.52	10	11.90
หญิง	24	92.31	31	83.78	19	90.48	74	88.10
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00
อายุ								
ต่ำกว่า 30 ปี	6	23.08	-	-	1	4.76	7	8.33
31-40 ปี	9	34.62	1	2.70	3	14.29	13	15.48
41-50 ปี	7	26.92	15	40.54	16	76.19	38	45.24
51 ปี ขึ้นไป	4	15.38	21	56.76	1	4.76	26	30.95
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00
วุฒิการศึกษา								
ปวช.-								
อนุปริญญา	3	11.54	1	2.70	1	4.76	5	5.95
ปริญญาตรี	21	80.77	29	78.38	12	57.14	62	73.81
ปริญญาโท/ เทียบเท่า	1	3.85	6	16.22	8	38.10	15	17.86
สูงกว่าปริญญา								
โท	1	3.85	1	2.70	-	-	2	2.38
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00
สถานะการทำงาน								
ข้าราชการ	-	-	37	100	21	100.00	58	69.05
พณง. องค์การ-								
มหาชน	26	100.00	-	-	-	-	26	30.95
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของ ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน								
≤ 5 ปี	6	23.08	-	-	1	5	7	8.33
6-10 ปี	3	11.54	-	-	1	4.76	4	4.76
11-15 ปี	9	34.62	1	2.70	-	-	10	11.90
16-20 ปี	2	7.69	1	2.70	7	33.33	10	11.90
20 ปีขึ้นไป	6	23.08	35	94.59	12	57.14	53	63.10
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00
สายงานที่ปฏิบัติงาน								
แพทย์	1	3.85	1	2.70	-	-	2	2.38
ทันตแพทย์	1	3.85	-	-	2	9.52	3	3.57
เภสัชกรรม	1	3.85	-	-	-	-	1	1.20
พยาบาล	16	61.54	27	72.97	14	66.67	57	67.86
เทคนิค								
การแพทย์	1	3.85	1	2.70	-	-	2	2.38
รังสีเทคนิค	1	3.85	1	2.70	1	4.76	3	3.57
กายภาพบำบัด	1	3.85	1	2.70	-	-	2	2.38
นักวิชาการ	-	-	1	2.70	-	-	1	1.19
โภชนาการ	1	3.85	1	2.70	-	-	3	2.38
เวชสถิติ	1	3.85	1	2.70	1	4.76	3	3.57
ขับรถ-portor	1	3.85	1	2.70	1	4.76	3	3.57
บุคคล	1	3.85	1	2.70	1	4.76	3	3.57
สังคมสงเคราะห์	-	-	1	2.70	1	4.76	1	1.19
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของ ผู้บริหาร	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		เจ้าพระยา อภัยภูเบศร		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน								
ปัจจุบัน								
หัวหน้าแผนก/ ตึก	26	100.00	34	91.89	19	85.71	79	84.52
หัวหน้าฝ่าย/ กลุ่มงาน	-	-	2	5.41	-	-	2	2.38
ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้อำนวยการ	-	-	1	2.70	2	9.52	3	3.57
รวม	26	100.00	37	100.00	21	100.00	84	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.10 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 11.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.24 รองลงมามีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.95 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.76 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.54 และโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.19 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.29

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.81 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 17.86 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.77 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปวช.-อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 11.54 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.38

และ 57.14 ตามลำดับ รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 16.22 และ 38.10 ตามลำดับ

ด้านสถานะการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.05 รองลงมา คือ พนักงานองค์การมหาชนคิดเป็นร้อยละ 30.95 โดยกลุ่มตัวอย่างของ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีสถานะเป็นข้าราชการทั้งหมด ส่วน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นพนักงาน องค์การมหาชนทั้งหมด

ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.1 รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน คือ 11-15 ปี และ 16-20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 11.90 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาอยู่ในช่วง 20 ปี ขึ้นไป และช่วงอายุนานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.08 โรงพยาบาล-เจ้าพระยาอภัยภูเบศรส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 94.59 รองลงมา คือ 11-15 ปี และ 16-20 ปีเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33

ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพพยาบาล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมาเป็นสายงานเทคนิคบริการ (วิจัยปฏิบัติการ รังสีวิทยา กายภาพบำบัด) คิดเป็นร้อยละ 7.81 เมื่อจำแนกตามโรงพยาบาล พบว่า ทุก โรงพยาบาลเป็นวิชาชีพพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือสายงานเทคนิคบริการ โดย โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เป็นสาขาวิชาชีพพยาบาลมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.54, 72.97 และ 66.67 ตามลำดับ รองลงมาเป็นสายงานเทคนิคบริการ คิดเป็นร้อยละ 11.58, 8.10 ตามลำดับ ส่วนโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) รองลงเป็นทันตแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 9.54

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าตึก คิดเป็นร้อยละ 84.52 รองลงมา คือ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 3.57 เมื่อจำแนกตาม

โรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลของบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าตึก/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 100 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าตึก/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 91.89 รองลงมา คือ หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน คิดเป็นร้อยละ 5.41 ส่วนโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าตึก/หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 85.71 รองลงมา คือ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการคิดเป็นร้อยละ 9.52

สรุป เมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีขึ้นไป รองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาจบระดับปริญญาโท/เทียบเท่า เป็นข้าราชการและพนักงานองค์การมหาชน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป รองลงมาอยู่ในช่วง 11-15 ปี และ 16-20 ปี ปฏิบัติงานในสายงานพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือ สายงานเทคนิคบริการ (วิจัยปฏิบัติการรังสีวิทยา กายภาพบำบัด) มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก/หัวหน้าตึกมากที่สุด ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือตามไปด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติอนุมาน (inferential statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติอนุมานเป็นการทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) เพื่อหาคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ถึงวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ด้วยวิธี ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มหรือปัจจัย (factor) เดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสัมพันธ์นั้นอาจเป็นไปได้ในทิศทางบวก (ไปในทางเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทางตรงกันข้าม) ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก การวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้ใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 804 ชุด แล้วจัดตัวแปรใหม่โดยตัดค่า Loading ที่ต่ำกว่า 0.5 ออกไป ซึ่ง Factor Loading 0.5 ถือว่าอยู่ในค่ามาตรฐาน (Costello & Osborne อ้างถึงใน Lingard & Rowlinson, 2010) เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความแม่นยำเชิงโครงสร้าง (internal validity) (คูตาราง 17 ถึง ตาราง 18)

ตาราง 17

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรและข้อความถาม	Factor Loading					
	1	2	3	4	5	6
องค์ประกอบที่ 1: สร้างแรงบันดาลใจ						
8. ใ่วางใจ ความสามารถในการตัดสินใจ	.658					
9. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ให้เกียรติ	.697					
10. ยึดถือความถูกต้องในการทำงาน	.759					
11. การตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	.728					
12. แสดงออกซึ่งการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกดีเป็นแบบอย่างการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน	.745					
14. แสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะสามารถทำงานบรรลุ เป้าหมายและมาตรฐานที่สูงขึ้น	.747					
15. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมาย หรือแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงาน	.666					
16. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้ได้ มาตรฐานที่สูงขึ้นกว่าเดิม	.672					
17. มอบอำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจเกี่ยวกับ การทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย	.628					
18. ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้คิดถึง อุปสรรค ในเชิงบวก	.716					

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	Factor Loading					
	1	2	3	4	5	6
19. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีมทั้งในและนอกแผนก/ กลุ่มงาน	.665					
20. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มองเห็น ความสำเร็จของหน่วยงาน/กลุ่มงานมาก่อน ความต้องการของตน	.698					
22. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุ มีผล	.620					
28. ให้คำปรึกษา ชี้แนะ สอนงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเมื่อมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน	.523					
องค์ประกอบที่ 2: การจัดการแบบให้รางวัล						
1. กระตุ้นให้คำนึงถึงเป้าหมายการทำงานและ ผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อทำงานบรรลุ เป้าหมาย	.680					
3. อธิบายเทคนิค วิธีการทำงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	.780					
4. ช่วยเหลือ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.759					
5. เข้าไปชี้แนะหรือแก้ไขการทำงานเมื่อพบว่า เริ่ม เบี่ยงเบน	.769					

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	Factor Loading					
	1	2	3	4	5	6
องค์ประกอบที่ 3: กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์						
25. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอิสระโดยกำหนดกฎเกณฑ์การทำงานน้อยมาก			.794			
26. รับฟังปัญหาการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเสนอให้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง			.504			
27. เมื่อมอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะ让他ไปคิดวิธีการทำงานด้วยตนเองโดยให้คำปรึกษาน้อยมาก			.728			
32. ทำงานตามสบาย ๆ ใส่ใจในกฎระเบียบ บ้างเล็กน้อย			.703			
34. พัฒนานวัตกรรมตามที่คุณใต้บังคับบัญชาเสนอความต้องการเป็นครั้ง ๆ			.662			
องค์ประกอบที่ 4: ใส่ใจรายบุคคล						
24. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองแก้ปัญหาของหน่วยงาน/กลุ่มงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ			.503			
29. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้มีการสอบถามกลับ			.725			
30. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เช่น การประชุมวิชาการ การฝึกอบรมต่าง ๆ			.705			
31. ใช้การจัดการ โดยการเดินดูการทำงาน (management by walking around)			.502			
องค์ประกอบที่ 5: มุ่งมั่นวิสัยทัศน์						
7. การกระตุ้นให้ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ และร่วมกันทำให้ไปถึง					.750	

ตาราง 17 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	Factor Loading					
	1	2	3	4	5	6
13. การโน้มน้าวให้เข้าใจประโยชน์ของการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนด					.629	
องค์ประกอบที่ 6: กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบ						
21. ไม่วิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างจากตน						.510
23. กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามองปัญหาในมุมมองที่แตกต่างและหลากหลาย						.515

จากตาราง 17 พบว่า เมื่อสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis--PCA) หมุนแกนตัวประกอบด้วย ออโธโกนอล (orthogonal) ด้วยวิธีวาริเมกซ์ (varimax) และพิจารณาจำนวนองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า องค์ประกอบสำคัญต้องมีค่าความแปรปรวนรวม (eigen value) มากกว่า หรือเท่ากับ 1 ทำให้องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จลดลงจาก 7 องค์ประกอบ เหลือ 6 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยตั้งชื่อใหม่ คือ การจัดการ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ใส่ใจรายบุคคล มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบ

ตาราง 18

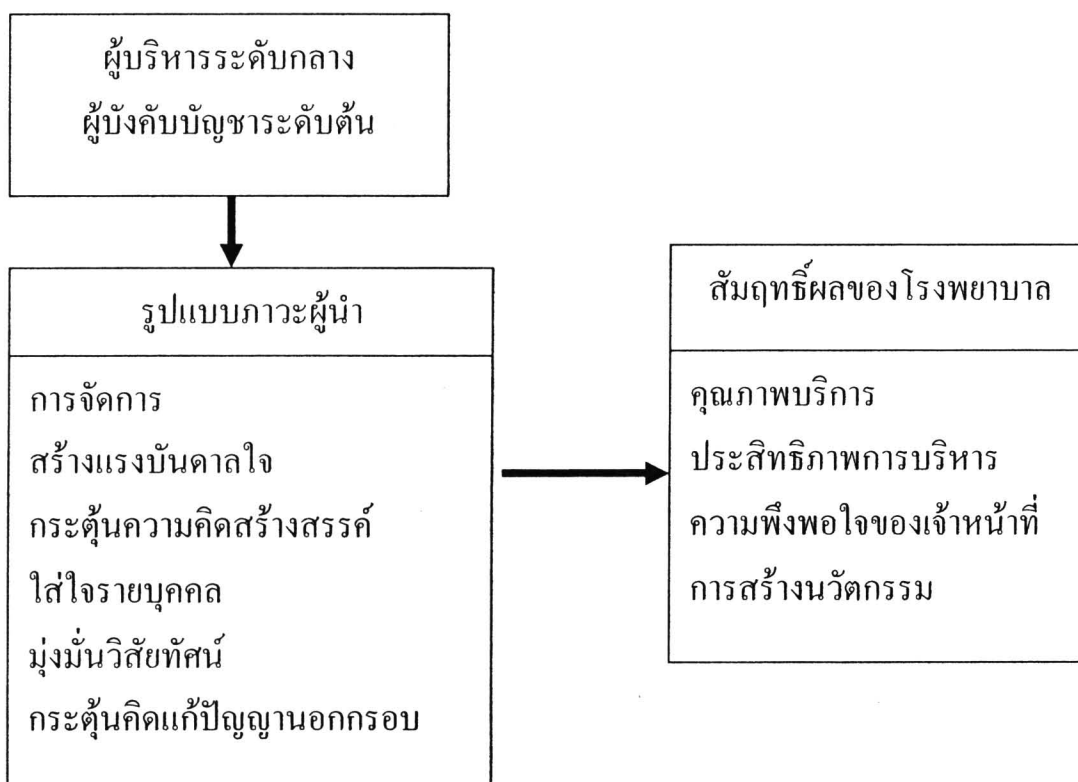
การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ

ตัวแปรและข้อความถาม	Factor Loading			
	1	2	3	4
องค์ประกอบที่ 1: คุณภาพการบริการ				
1. การประเมินและวางแผนการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน	.785			
2. การลดขั้นตอน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้การบริการรวดเร็วขึ้น	.757			
3. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเพียงใด	.785			
4. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงาน/วิชาชีพอยู่ในระดับใด	.760			
5. ตัวชี้วัดผลงานด้านคุณภาพของหน่วยงานสามารถทำได้ระดับใดของเป้าหมาย	.631			
6. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการอยู่ในระดับใด	.580			
7. หน่วยงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ป่วย	.525			
องค์ประกอบที่ 2: ประสิทธิภาพการบริหาร				
13. การนำเทคนิค/เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานเพียงใด	.528			
14. ความรู้ต่าง ๆ กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานถูกสะสมอยู่ในรูปของเอกสาร	.579			
15. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพียงใด	.772			
16. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันทั้งองค์การเพียงใด	.662			

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรและข้อความ	Factor Loading			
	1	2	3	4
17. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยง และสื่อสาร ระหว่างหน่วยงาน/กลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด		.795		
19. หน่วยงานของท่านสามารถหารายได้จากแหล่ง อื่น ๆ นอกจากงบประมาณจากภาครัฐหรือรายได้ เหม่าจ่ายรายหัวเพียงใด		.562		
องค์ประกอบที่ 3: ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่				
8. ผลงานของหน่วยงานท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานเพียงใด			.538	
9. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทั่วไป เหมาะสมเพียงใด เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ			.684	
10. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม เมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถเพียงใด			.522	
18. การประเมินผลิตภาพ (productivity) ของ หน่วยงานท่านอยู่ในระดับใด			.501	
20. หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายต่าง ๆ ของ โรงพยาบาลได้เพียงใด			.461	
องค์ประกอบที่ 4: การสร้างนวัตกรรม				
11. หน่วยงาน/กลุ่มงานของท่านมีการออกแบบ กระบวนการบริการใหม่ ๆ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพียงใด				.820
12. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพียงใด				.763

จากตาราง 18 พบว่า เมื่อสกัดปัจจัยด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis--PCA) หมุนแกนตัวประกอบด้วย ออโธโกนอล (othogonal) ด้วยวิธีวาริเมกซ์ (varimax) และพิจารณาจำนวนองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า องค์ประกอบสำคัญต้องมีค่าความแปรปรวนรวม (eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 ทำให้องค์ประกอบสัมฤทธิ์ผลของงานของโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จลดลงจาก 6 องค์ประกอบเหลือเพียง 4 องค์ประกอบที่ผู้วิจัยตั้งชื่อใหม่ คือ คุณภาพบริการ ประสิทธิภาพการบริหาร ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ การสร้างนวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็นภาพรวมที่แสดงถึงความสามารถในการทำนายของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม ดังแสดงในภาพ 10



ภาพ 10 กรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ

2. การทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ถึง 3 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากร (*t test*) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลที่ประสบผลสัมฤทธิ์โดยใช้สหสัมพันธ์ (*correlation*) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (*multiple regression*)

2.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อ 1
วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1: เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
ระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของ
โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของ
โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ต่อไปนี้

2.1.1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่
ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน

2.1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่
ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

2.1.3 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่
ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำใส่ใจรายบุคคลแตกต่างกัน

2.1.4 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่
ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำ มุ่งมั่นวิสัยทัศน์แตกต่างกัน

2.1.5 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่
ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำกระตุ้นการคิดแก้ปัญหากรอบแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากร (t test) แสดงผลการวิเคราะห์ (คูตาราง 19 ถึงตาราง 22)

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนระดับของการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลและระดับของผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลออกเป็น 5 ระดับ (รายละเอียด บทที่ 3)



ตาราง 19

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นจําแนกตามโรงพยาบาล

รูปแบบภาวะผู้นำ	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n = 247)			เจ้าพระยาอภัยภูเบศร (n = 256)			เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) (n = 217)			ภาพรวมทุกโรงพยาบาล (n = 720)		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
การจัดการ	3.703	0.690	มาก	3.534	0.723	มาก	3.568	0.749	มาก	3.602	0.722	มาก
สร้างแรงบันดาลใจ	3.991	0.357	มาก	3.950	0.437	มาก	3.777	0.664	มาก	3.912	0.502	มาก
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	3.229	0.789	ปานกลาง	3.243	0.780	ปานกลาง	3.203	0.703	ปานกลาง	3.226	0.760	ปานกลาง
ใส่ใจรายบุคคล	3.426	0.544	มาก	3.484	0.600	มาก	3.616	0.673	มาก	3.504	0.609	มาก
มุ่งเน้นวิสัยทัศน์	3.743	0.775	มาก	3.729	0.735	มาก	3.599	0.807	มาก	3.694	0.773	มาก
กระตุ้นคิดแก้ปัญหาออกรอบ	3.577	0.730	มาก	3.596	0.696	มาก	3.465	0.728	มาก	3.550	0.719	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของทุกโรงพยาบาลใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบการจัดการ แบบสร้างแรงบันดาลใจ แบบใส่ใจรายบุคคล แบบมุ่งเน้นวิสัยทัศน์ และกระตุ้นคิดแก้ปัญหาออกรอบในระดับมาก และใช้กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

ตาราง 20

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางจำแนกตามโรงพยาบาล

รูปแบบภาวะผู้นำ	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n = 26)			เจ้าพระยาอภัยภูเบศร (n = 37)			เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) (n = 84)		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
การจัดการ	3.712	0.803	มาก	3.128	0.918	ปานกลาง	2.988	0.857	ปานกลาง
สร้างแรงบันดาลใจ	4.176	0.638	มาก	3.834	0.709	มาก	3.561	0.708	มาก
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	3.000	0.923	ปานกลาง	2.778	0.771	ปานกลาง	2.895	0.789	ปานกลาง
ใส่ใจรายบุคคล	4.019	0.693	มาก	3.615	0.761	มาก	3.500	0.703	มาก
มุ่งมั่นวิสัยทัศน์	4.019	0.806	มาก	3.378	0.982	ปานกลาง	3.262	1.091	ปานกลาง
กระตุ้นคิดแก้ปัญหาออกรอบ	3.654	0.881	มาก	3.027	0.716	ปานกลาง	3.191	0.887	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลในภาพรวมใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ ใส่ใจ รายบุคคล มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ในระดับมาก ใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการ การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นคิดแก้ปัญหาออกรอบในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรและโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ยกเว้นแบบมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ใช้ในระดับปานกลาง ส่วนโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบปานกลาง ยกเว้นกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

ตาราง 21

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลจำแนกตามรายชื่อโรงพยาบาล

ผลสัมฤทธิ์ ของโรงพยาบาล	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n = 273)		เจ้าพระยาอภัยภูเบศร (n = 293)		เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) (n = 238)		ภาพรวมทุกโรงพยาบาล (n = 804)		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
คุณภาพบริการ	3.833	0.357	มาก	3.697	0.524	มาก	3.727	0.590	มาก
ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่	3.703	0.522	มาก	3.535	0.474	มาก	3.498	0.532	มาก
การสร้างนวัตกรรม	3.319	0.575	ปานกลาง	3.183	0.695	ปานกลาง	3.372	0.681	ปานกลาง
ประสิทธิภาพการบริหาร	3.758	0.573	มาก	3.414	0.590	มาก	3.383	0.610	ปานกลาง
ผลสัมฤทธิ์รวม	3.653	0.414	มาก	3.458	0.470	มาก	3.495	0.517	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ส่วนโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างนวัตกรรมและประสิทธิภาพการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 22

วิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง
ในภาพรวมของทั้งสามโรงพยาบาล

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ค่า <i>t</i>	df	ค่า <i>P</i>
		เบี่ยงเบน	มาตรฐาน			
1. การจัดการ				3.830	802	0.000*
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	3.602	0.722				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.274	0.911				
2. สร้างแรงบันดาลใจ				0.665	802	0.506
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	3.912	0.502				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.872	0.717				
3. กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์				3.960	802	0.000*
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	3.226	0.760				
ผู้บริหารระดับกลาง	2.876	0.821				
4. ใส่ใจรายบุคคล				-2.874	802	0.004*
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	3.504	0.609				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.711	0.748				
5. มุ่งมั่นวิสัยทัศน์				1.593	802	0.112
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	3.694	0.773				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.548	1.002				
6. กระตุ้นคิดแก้ปัญหานอกกรอบ				3.409	802	0.001*
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	3.550	0.719				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.262	0.848				

*ณ ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 22 พบว่า ในภาพรวมของทั้งสามโรงพยาบาลผู้บังคับบัญชา ระดับต้นใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการ สร้างแรงบันดาลใจ ใส่ใจรายบุคคล มุ่งมั่น วิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบในระดับมากสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง ยกเว้น แบบใส่ใจรายบุคคลที่ผู้บริหารระดับกลางใช้สูงกว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้น และ ผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบคิดแก้ปัญหากรอบ และกระตุ้นความคิด สร้างสรรค์ในระดับปานกลางโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้นใช้กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ในระดับปานกลางแต่สูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง (*t test*) ในภาพรวมของทั้งสามโรงพยาบาล พบว่า มีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ใส่ใจรายบุคคล และกระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ สมมติฐานข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำ การจัดการแตกต่างกัน สมมติฐานข้อ 2.2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง ใช้รูปแบบภาวะผู้นำกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ข้อ 2.3 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำใส่ใจรายบุคคลแตกต่างกัน และข้อ 2.5 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำกระตุ้นคิดแก้ปัญหา กรอบแตกต่างกัน

ตาราง 23

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ค่า <i>t</i>	<i>df</i>	ค่า <i>P</i>
		เบี่ยงเบน	มาตรฐาน			
1. การจัดการ				-0.056	271	0.955
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.703	0.690				

ตาราง 23 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ค่า <i>t</i>	df	ค่า <i>P</i>
		เบี่ยงเบน	มาตรฐาน			
ผู้บริหารระดับกลาง	3.711	0.808				
2. สร้างแรงบันดาลใจ				-2.286	271	0.023*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.991	0.357				
ผู้บริหารระดับกลาง	4.176	0.638				
3. กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์				1.386	271	0.167
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.229	0.789				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.000	0.923				
4. ใส่ใจรายบุคคล				-5.142	271	0.000*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.426	0.544				
ผู้บริหารระดับกลาง	4.019	0.693				
5. มุ่งมั่นวิสัยทัศน์				-1.722	271	0.086
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.743	0.775				
ผู้บริหารระดับกลาง	4.019	0.806				
6. กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบ				-.501	271	0.617
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.577	0.730				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.654	0.881				

*ณ ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 23 พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ การจัดการ ใส่ใจรายบุคคล มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบในระดับมาก โดยผู้บริหารระดับกลางใช้สูงกว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้นทุกรูปแบบ ยกเว้นกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นใช้ในระดับปานกลางแต่สูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง (*t test*) ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ และใส่ใจรายบุคคลแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2.1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของ โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน และข้อ 2.3 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของ โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใส่ใจรายบุคคลแตกต่างกัน

ตาราง 24

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของของ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ค่า <i>t</i>	<i>df</i>	ค่า <i>P</i>
		เบี่ยงเบน	มาตรฐาน			
1. การจัดการ				3.078	291	0.002*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.534	0.723				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.128	0.918				
2. สร้างแรงบันดาลใจ				1.379	291	0.169
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.950	0.437				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.834	0.709				
3. กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์				3.390	291	0.001*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.243	0.780				
ผู้บริหารระดับกลาง	2.778	0.771				
4. ใส่ใจรายบุคคล				-1.192	291	0.234
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.484	0.600				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.615	0.761				

ตาราง 24 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน		ค่า <i>t</i>	df	ค่า <i>P</i>
		เบี่ยงเบน	มาตรฐาน			
5. มุ่งมั่นวิสัยทัศน์				2.585	291	0.010*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.729	0.735				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.378	0.982				
6. กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบ				4.631	291	0.000*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.596	0.696				
ผู้บริหารระดับกลาง	3.027	0.716				

*ณ ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 24 พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการ สร้างแรงบันดาลใจ ใส่ใจรายบุคคล มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบในระดับมาก ยกเว้นแบบใส่ใจรายบุคคล ที่ผู้บริหารระดับกลางใช้สูงกว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้น ส่วนการจัดการ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบ ผู้บริหารระดับกลางใช้ใน ระดับปานกลาง โดยผู้บังคับบัญชาระดับต้นใช้รูปแบบกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใน ระดับปานกลางแต่สูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การใช้รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง (*t* test) ของโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า มีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำทุกรูปแบบแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้นใช้แบบสร้างแรงบันดาลใจ ใส่ใจรายบุคคลไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการแตกต่างกัน สมมติฐานข้อ 2.2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ข้อ 2.4 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง ของโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งมั่นวิสัยทัศน์แตกต่างกัน

และข้อ 2.5 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำกระตุ้น
คิดแก้ปัญหากรอบแตกต่างกัน

ตาราง 25

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
ระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางของของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)

รูปแบบภาวะผู้นำ	ส่วน		ค่า <i>t</i>	df	ค่า <i>P</i>
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. การจัดการ			3.344	236	0.001*
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.568	0.749			
ผู้บริหารระดับกลาง	2.988	0.857			
2. สร้างแรงบันดาลใจ			1.415	236	0.158
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.777	0.664			
ผู้บริหารระดับกลาง	3.562	0.708			
3. กระตุ้น ความคิดสร้างสรรค์			1.893	236	0.060
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.203	0.703			
ผู้บริหารระดับกลาง	2.895	0.789			
4. ใฝ่ใจรายบุคคล			.754	236	0.452
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.616	0.673			
ผู้บริหารระดับกลาง	3.500	0.703			
5. มุ่งมั่นวิสัยทัศน์			1.768	236	0.078
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.599	0.807			
ผู้บริหารระดับกลาง	3.262	1.091			
6. กระตุ้น คิดแก้ปัญหากรอบ			1.620	236	0.107
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	3.465	0.728			
ผู้บริหารระดับกลาง	3.191	0.887			

*ณ ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 25 พบว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ใช้รูปแบบภาวะผู้นำเกือบทุกรูปแบบในระดับมาก ยกเว้นแบบกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใช้ในระดับปานกลาง โดยใช้ทุกรูปแบบสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ ใส่ใจรายบุคคลในระดับมาก ส่วนรูปแบบอื่น ๆ ใช้ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง (*t test*) ของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่า มีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางของโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จใช้รูปแบบภาวะผู้นำการจัดการแตกต่างกัน

2.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาคำตอบของวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลที่ประสบผลสัมฤทธิ์ และวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการนำไปใช้บริหาร โรงพยาบาลที่ประสบผลสัมฤทธิ์

สมมติฐาน ข้อ 2: รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลมีผลต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ประสบผลสัมฤทธิ์

2.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation) ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางกับการเป็นโรงพยาบาลที่ประสบผลสัมฤทธิ์ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวโดยใช้สูตรของ Pearson's product moment correlation แสดงผลในรูปเมตริกซ์สหสัมพันธ์พร้อมกับทดสอบความมีนัยสำคัญของเมตริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อความมุ่งหมายที่จะศึกษาว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ หากมีความสัมพันธ์กันจะมีในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์ในระดับใด ผลการวิเคราะห์ (ดูตาราง 26 ถึงตาราง 28)

ตาราง 26

ความสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นกับผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล (n = 720)

ตัวแปร	การจัดการ	สร้างแรงบันดาลใจ	กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์	ใส่ใจรายละเอียด	มุ่งมั่นวิสัยทัศน์	กระตุ้นการคิดแก้ปัญหา	คุณภาพบริการ	ความพึงพอใจเจ้าหน้าที่	การสร้างนวัตกรรม	ประสิทธิภาพการ
การจัดการ	-	.385**	.174**	.343**	.429**	.266**	.468**	.452**	.321**	.486**
สร้างแรงบันดาลใจ		-	.221**	.635**	.546**	.473**	.345**	.266**	.211**	.277**
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์			-	.310**	.261**	.337**	.188**	.199**	.192**	.235**
ใส่ใจรายละเอียด				-	.493**	.488**	.366**	.291**	.350**	.328**
มุ่งมั่นวิสัยทัศน์					-	.435**	.251**	.362**	.173**	.322**
กระตุ้นคิดแก้ปัญหา						-	.102**	.197**	.135**	.243**
คุณภาพบริการ							-	.591**	.575**	.599**
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่								-	.519**	.684**
การสร้างนวัตกรรม									-	.588**
ประสิทธิภาพการบริหาร										-

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

ผลการวิเคราะห์ตาราง 26 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นทุกรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 27

ความสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลางกับผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล (n = 84)

ตัวแปร	การจัดการ	สร้างแรง บันดาลใจ	กระตุ้น ความคิด สร้างสรรค์	ใส่ใจ รายละเอียด	มุ่งมั่น วิสัยทัศน์	กระตุ้น การคิดแก้ ปัญหา	คุณภาพ บริการ	ความ พึงพอใจ เจ้าหน้าที่	การสร้าง นวัตกรรม	ประสิทธิ- ภาพการ บริหาร
การจัดการ	-	.738**	.072	.598**	.793**	.596**	.074	.183	.173	.310**
สร้างแรงบันดาลใจ	-	-	.047	.781**	.803**	.608**	.188	.308**	.195	.278*
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์	-	-	-	.252*	.105	.250*	.114	.175	.318**	.129
ใส่ใจรายละเอียด	-	-	-	-	.625**	.550**	.282**	.407**	.341**	.303**
มุ่งมั่นวิสัยทัศน์	-	-	-	-	-	.591**	.071	.179	.168	.200
กระตุ้นคิดแก้ปัญหา	-	-	-	-	-	-	.183	.198	.213	.349**
คุณภาพบริการ	-	-	-	-	-	-	-	.519**	.470**	.468**
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่	-	-	-	-	-	-	-	-	.526**	.643**
การสร้างนวัตกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.453**
ประสิทธิภาพการบริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

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

ผลการวิเคราะห์ตาราง 27 พบว่า ผู้บริหารระดับกลางใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใส่ใจรายบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของงานทุกด้าน ใช้การจัดการ การกระตุ้นความคิดแก้ปัญหา นอกกรอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การจัดการ การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหา นอกกรอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการ การจัดการ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ การกระตุ้นคิดแก้ปัญหา นอกกรอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ส่วนการจัดการ การสร้างแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ กระตุ้นคิดแก้ปัญหา นอกกรอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรม และการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหาร

ตาราง 28

ความสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลในภาพรวมกับผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล (n = 804)

ตัวแปร	การจัดการ บ้านดาดใจ	สร้างแรง บันดาลใจ	กระตุ้น ความคิด สร้างสรรค์	ใส่ใจ รายบุคคล	มุ่งมั่น วิสัยทัศน์	กระตุ้น การคิดแก้ ปัญหา	คุณภาพ บริการ	ความ พึงพอใจ เจ้าหน้าที่	การสร้าง นวัตกรรม	ประสิทธิ ภาพการ บริหาร
การจัดการ	-	.444**	.176**	.363**	.489**	.325**	.405**	.408**	.284**	.458**
สร้างแรงบันดาลใจ		-	.195**	.652**	.591**	.493**	.317**	.266**	.204**	.274**
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์			-	.283**	.244**	.336**	.166**	.188**	.189**	.221**
ใส่ใจรายบุคคล				-	.504**	.478**	.360**	.305**	.355**	.323**
มุ่งมั่นวิสัยทัศน์					-	.461**	.223**	.334**	.164**	.305**
กระตุ้นคิดแก้ปัญหากรอบ						-	.097**	.189**	.130**	.252**
คุณภาพบริการ							-	.586**	.570**	.586**
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่								-	.521**	.680**
การสร้างนวัตกรรม									-	.573**
ประสิทธิภาพการบริหาร										-

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

ผลการวิเคราะห์ตาราง 28 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น และผู้บริหารระดับกลางใช้ในภาพรวมทุกโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รูปแบบภาวะผู้นำ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการบริการสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การจัดการ ใส่ใจรายบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การจัดการ มุ่งมั่นวิสัยทัศน์ ใส่ใจรายบุคคล รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสร้าง นวัตกรรมสูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ใส่ใจรายบุคคล การจัดการ สร้างแรง บันดาลใจ และรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหาร สูงเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การจัดการ ใส่ใจรายบุคคล และความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วย กันเองพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวมีตั้งแต่ระดับต่ำสุด ($r = .176$) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสูงสุด ($r = .652$) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสร้างแรงบันดาลใจ และการใส่ใจรายบุคคล

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยกันนี้เพื่อ หลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multicollinearity ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยกันเองสูงเกินไป คือ มีค่าความสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 โดยหากเลือกตัวแปรอิสระที่มี ความสัมพันธ์กันสูงเกินไป จะทำให้คุณค่าในการทำนายของสมการด้อยลงไป เพราะใน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระจะสัมพันธ์กันมากเกินไป ถ้าหากมีความสัมพันธ์ กันมากแสดงว่ามีปัญหาที่ต้องแก้ไข

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) การทดสอบสมมุติฐานว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวหรือทุกตัวรวมกันนั้นมีอิทธิพล ต่อตัวแปรตามอย่างไร และตัวแปรอิสระใดที่มีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ ตัวแปรตามได้ดีที่สุดนั้น ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (เดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์, 2549, หน้า 7) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Enter และ

แบบ Stepwise เพื่อหาตัวแปรและการทำนายที่ดีที่สุด ที่สามารถทำนายรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อการเป็นโรงพยาบาลที่ประสบผลสัมฤทธิ์ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 29 เพื่อหาคำตอบของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3: เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการนำไปใช้บริหารโรงพยาบาลให้ประสบผลสัมฤทธิ์

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล

ตาราง 29

การวิเคราะห์ถดถอยพหุของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	1.930	.098			19.622	.000
การจัดการ (T)	.234	.021	.371		11.417	.000
ใส่ใจรายบุคคล (IC)	.211	.027	.280		7.936	.000
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ (CIS)	.072	.020	.117		3.664	.000
กระตุ้นคิดแก้ปัญหาภายนอกกรอบ (RIS)	.058	.023	-.091		-2.562	.011
$R^2 = 0.294$	Adjust $R^2 = .290$		$F = 83.106$			

* $p < 0.05$

ผลการวิเคราะห์ตาราง 29 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระการจัดการ ใส่ใจรายบุคคล กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นการคิดแก้ปัญหาภายนอกกรอบ พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาลได้ร้อยละ 29.4 ($R^2 = 0.294$) สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล} = 1.930 + 0.234 (T) + 0.211 (IC) + .072 \\ (CIS) + .058 (RIS)$$

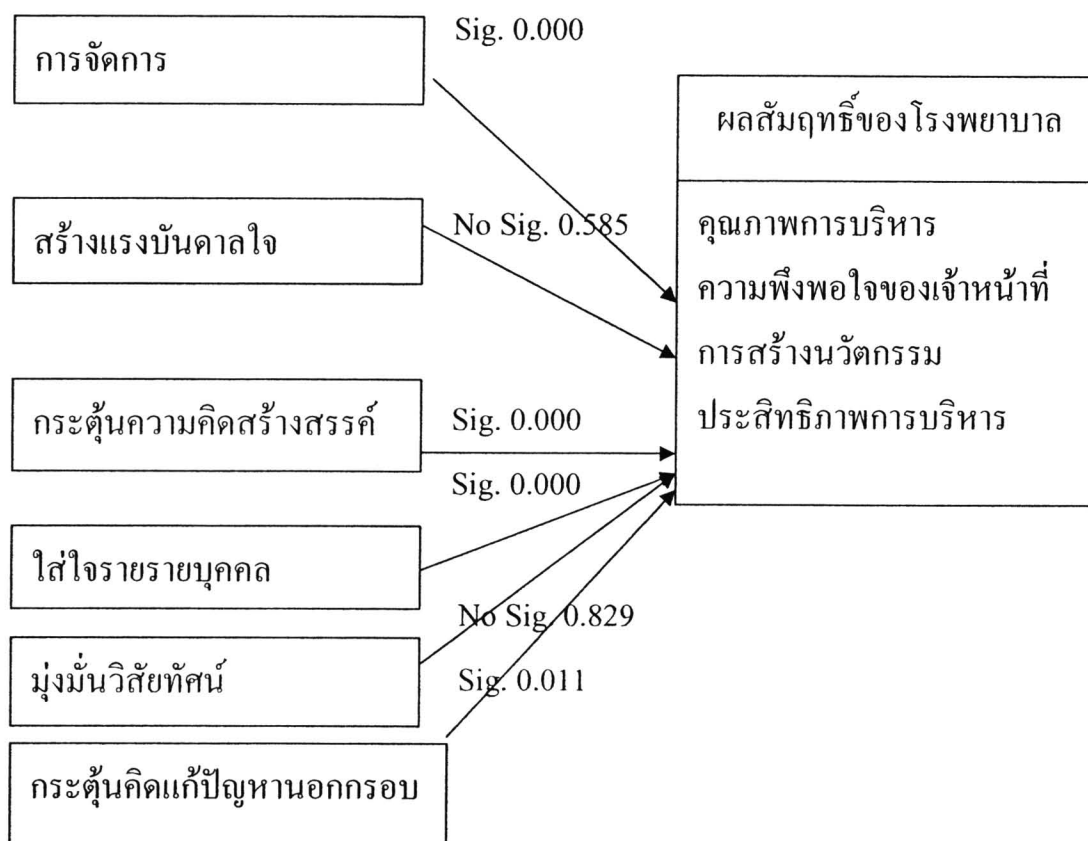
การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ผลการทดสอบไม่ยอมรับสมมติฐานข้อ 3
รูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล

จากการวิเคราะห์หาค่า p value เท่ากับ 0.585 และ 0.829 ซึ่งแสดงว่า รูปแบบภาวะผู้นำ ทั้ง 2 แบบ ไม่มีอิทธิพลในการทำนายตัวแปรตาม โดยทั้ง 2 รูปแบบเป็นการสร้างความรู้สึกทางจิตใจให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติให้มุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ การสร้างทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับมุมมองปัญหา การโน้มน้าวให้มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การมอบอำนาจหน้าที่การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน ให้ความสำคัญกับทีมซึ่งทั้งหมดเป็นการกระตุ้นทางจิตใจให้มีความพร้อม แต่เมื่อผู้นำใช้รูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เช่น ใช้การกระตุ้นการคิดแก้ปัญหา นอกกรอบ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การจัดการโดยมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ชัดเจนในเป้าหมาย มีการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมในการที่จะปฏิบัติก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและองค์กร การบริการของโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยหลากหลายวิชาชีพมาทำงานร่วมกัน การจะทำให้ทุกคนมีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันต้องมีผู้บริหารมาทำหน้าที่ประสานให้แนวคิดที่หลากหลายของวิชาชีพผสมผสานกันให้ได้และไปในทิศทางเดียวกัน ต้องมีการทำความเข้าใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย หรือทิศทางขององค์กร หากเห็นด้วยก็จะเกิดความพร้อมที่จะร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร

นอกจากนี้ การแสดงออกของผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้บริหารระดับกลาง ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถนั้นเป็นสิ่งสำคัญ แต่ผู้บังคับบัญชาก็ต้องนำความเชื่อมั่นนั้นมาทำให้เกิดผลงานต่อไป จึงสรุปได้ว่า ทั้งสองรูปแบบ คือ แบบสร้างแรงบันดาลใจ และมุ่งมั่นวิสัยทัศน์เป็นการปูพื้นฐานทางจิตใจให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไปให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำอื่น ๆ มาชี้นำกระตุ้นให้ใช้ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ จึงทำให้ผลการวิเคราะห์

ออกมาว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ และมุ่งมั่นวิสัยทัศน์ไม่มีอิทธิพลต่อ
การดำเนินงานผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 29 สามารถสรุปได้ดังแสดงในภาพ 11



ภาพ 11 สรุปตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่มีผลและไม่มีผลต่อ
ผลสัมฤทธิ์ของโรงพยาบาล