

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ นำเสนอผลการวิจัย โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
n = 231		
อายุ (ปี) ($\bar{X} = 41.58$, S.D. = 5.17) Min = 25, Max = 53		
25 - 35	30	13.00
36 - 45	150	64.90
มากกว่า 45	51	22.10
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	210	90.90
ปริญญาโท	21	9.10
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ($\bar{X} = 8.20$, S.D. = 6.08) Min = 1, Max = 27		
1 - 5 ปี	90	39.00
6 - 10 ปี	81	35.00
11 - 15 ปี	33	14.30
16 - 20 ปี	17	7.40
20 ปีขึ้นไป	10	4.30
การได้รับการศึกษาต่อ/อบรม/สัมมนา/ประชุมด้านบริหาร		
เคย	50	21.60
ไม่เคย	181	78.40

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
n = 231		
การได้รับการศึกษาต่อ/อบรม/สัมมนา/ประชุมด้านบริหาร (n=50)		
ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารการพยาบาล	2	4.00
อบรมระยะสั้นเฉพาะทางด้านบริหารการพยาบาล (หลักสูตร 3-4 เดือน)	14	28.00
อบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการเกี่ยวกับการบริหาร เฉพาะเรื่อง	21	42.00
อื่น ๆ	13	26.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 231 คน มีอายุระหว่าง 25-53 ปี อายุเฉลี่ย 41.58 ปี (S.D. = 5.17) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 56.40) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 90.90 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ระหว่าง 1-27 ปี เฉลี่ย 8.2 ปี (S.D. = 6.08) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 39.00) เคยได้รับความรู้หรือการอบรมเกี่ยวกับการบริหาร ร้อยละ 21.60 ซึ่งเมื่อพิจารณา รูปแบบการได้รับความรู้ พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการเกี่ยวกับการบริหารเฉพาะเรื่อง ร้อยละ 42.00



ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคใต้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม
(n=231)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.93	.41	สูง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.88	.45	สูง
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	.42	สูง
โดยรวม	3.82	.37	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกเป็นรายค้ำน รายข้อ และโดยรวม (n=231)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.93	0.41	สูง
ท่านเข้าใจในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.11	0.61	สูง
ในการมอบหมายงานพิเศษ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.00	0.57	สูง
ท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.99	0.60	สูง
ท่านมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับ	3.97	0.52	สูง
ท่านแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานการพยาบาลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.55	สูง
ท่านให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม	3.90	0.54	สูง
ท่านจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.63	สูง
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.88	0.45	สูง
ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนใฝ่รู้และพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความรู้และเทคโนโลยีอยู่เสมอ	4.03	0.60	สูง
ท่านส่งเสริมสนับสนุนและให้ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.97	0.59	สูง
ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	3.94	0.61	สูง
ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานช่วยกันคิดวางแผนแก้ไขปัญหา	3.87	0.56	สูง
ท่านสามารถให้หลักการและคำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการคิดและนำไปสู่การปฏิบัติ	3.86	0.54	สูง
ท่านชี้แนะทางเลือกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างบรรลุเป้าหมาย	3.86	0.60	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านชอบการเปลี่ยนแปลง และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารและการบริการอยู่เสมอ	3.80	0.65	สูง
ท่านสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอ	3.76	0.57	สูง
ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.70	0.42	สูง
ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวคิดและกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน	4.24	0.56	สูง
ท่านมีความเป็นมิตร โอบอ้อมอารี สุภาพ ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน	4.06	0.57	สูง
การใช้คำพูดของท่านสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.74	0.63	สูง
ท่านสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบและเข้าใจอย่างชัดเจนถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	3.66	0.59	สูง
ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.65	0.63	สูง
ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้ปฏิบัติงานกับท่านจะมีความมั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง	3.62	0.63	สูง
ผู้ปฏิบัติงานให้ความเคารพนับถือท่าน	3.61	0.61	สูง
ผู้ปฏิบัติงานเชื่อถือและศรัทธาในความสามารถของท่าน	3.61	0.61	สูง
ท่านสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์กร	3.50	0.63	สูง
ผู้ปฏิบัติงานยึดถือท่านเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานทุกด้าน	3.29	0.52	ปานกลาง
โดยรวม	3.82	0.37	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.45) ตามลำดับส่วนด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.42) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าใจในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ในการมอบหมายงานพิเศษ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.63)

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนใฝ่รู้และพัฒนาศักยภาพตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความรู้และเทคโนโลยีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.57)

ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวคิดและกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ท่านมีความเป็นมิตร โอบอ้อมอารี สุภาพ ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานยึดถือท่านเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานทุกด้าน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.52)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=231)

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การจัดองค์การและการจัดบุคลากร	3.93	0.43	สูง
การนำงาน	3.86	0.45	สูง
การวางแผน	3.78	0.47	สูง
การประเมินผล	3.43	0.57	ปานกลาง
โดยรวม	3.75	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ การนำงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.45) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนด้านการประเมินผล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ โดยจำแนกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดยรวม (n=231)

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผน	3.78	0.47	สูง
ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.96	0.60	สูง
ท่านใช้ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลในการวางแผนงานในภาวะฉุกเฉินของหอผู้ป่วย	3.95	0.57	สูง
ท่านมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอน และ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และบุคลากร ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.84	0.67	สูง
ท่านมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	3.84	0.60	สูง
ท่านวางแผนการจัดการ วัสดุ บุคลากร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ ภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.77	0.60	สูง
ท่านกำหนดแผนงบประมาณในหน่วยงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.65	0.70	สูง
ท่านใช้ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์/การปกครอง/การบริหารจัดการ ประกอบในการวิเคราะห์งานเพื่อใช้ในการวางแผน	3.44	0.73	ปานกลาง
ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร	3.93	0.43	สูง
ท่านจัดโครงสร้างการบริหารของหอผู้ป่วยไว้อย่างชัดเจน	4.07	0.66	สูง
ท่านกำหนดลักษณะงานของหอผู้ป่วยไว้อย่างชัดเจน	4.04	0.57	สูง
ท่านมอบอำนาจแก่บุคลากรทางการพยาบาลตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้	4.01	0.51	สูง
ท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับได้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.00	0.49	สูง
ท่านจัดระบบการให้บริการภายในหอผู้ป่วย ให้มีความสะดวก คล่องตัวและรวดเร็ว ปลอดภัย	3.96	.54	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านจัดระบบการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดความสะดวก คล่องตัวและความร่วมมือในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล	3.94	0.56	สูง
ท่านจัดทำคำอธิบายลักษณะงาน (Job description) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และผู้ปฏิบัติทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	3.93	0.71	สูง
ท่านวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบในหน่วยงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของผู้ป่วย	3.80	0.63	สูง
ท่านจัดระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	3.65	0.64	สูง
ด้านการนำงาน	3.86	0.45	สูง
ท่านยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.04	0.56	สูง
ท่านสามารถตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.95	0.56	สูง
ท่านส่งเสริมบรรยากาศและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.92	0.60	สูง
ท่านสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.58	สูง
ท่านกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	3.82	0.62	สูง
ท่านสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.73	0.61	สูง
ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลนำปรัชญาของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ	3.70	0.62	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการประเมินผล	3.43	0.57	ปานกลาง
ท่านได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลการทำงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดไว้	3.60	0.64	สูง
ท่านประเมินผลการให้บริการ/การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลจากความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	3.60	0.69	สูง
ท่านจัดให้มีระบบประเมินผลการให้บริการของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.56	0.66	สูง
ท่านกำหนดเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับได้	3.56	0.64	สูง
วิธีการตรวจสอบและประเมินผลของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทางการพยาบาล	3.45	0.66	ปานกลาง
ท่านแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งวิธีการหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาให้กับผู้ปฏิบัติด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร	3.39	0.80	ปานกลาง
ท่านจัดผังควบคุมกำกับงานเพื่อใช้เป็นแนวทางการตรวจสอบการทำงาน	3.35	0.75	ปานกลาง
ท่านจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแบบ 360 องศา	3.00	1.03	ปานกลาง
โดยรวม	3.75	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ การนำงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.45) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วน ด้านการประเมินผล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.57) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านจัดโครงสร้างการ

บริหารของหอผู้ป่วยไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ท่านกำหนดลักษณะงานของหอผู้ป่วยไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจัดระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.64)

ด้านการนางาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, SD = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการเพื่อแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลนำปรัชญาของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.62)

ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลในการวางแผนงานในภาวะฉุกเฉินของหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านใช้ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์/การปกครอง/การบริหารจัดการ ประกอบในการวิเคราะห์งานเพื่อใช้ในการวางแผน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.73)

ด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, SD = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลการทำงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ท่านประเมินผลการให้บริการ/การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลจากความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแบบ 360 องศา ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.03)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ (n=231)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	
	r	p- value
อายุ	0.108	0.05
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	0.114	0.05
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.743*	0.05

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่อยู่ในระดับต่ำมาก (r = 0.108 และ 0.114 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r = 0.743) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคคล (ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านบริหาร) กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ (n=231)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย			χ^2 - test	df	p- value
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ระดับการศึกษา				0.930	2	0.628
ปริญญาตรี	11	146	53			
ปริญญาโท	2	15	4			
รวม	13	161	57			
การได้รับการอบรมด้านบริหาร				8.081	2	0.018
ได้รับ	6	43	1			
ไม่ได้รับ	51	118	12			
รวม	57	161	13			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ส่วนการได้รับการอบรมด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการบริหารงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้ (วิเคราะห์รายด้าน)

ตัวแปร	ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย				
	การวางแผน	การจัดองค์การและการจัดบุคลากร	การดำเนินงาน	การประเมินผล	รวม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	0.480*	0.483*	0.633*	0.474*	0.591*
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.597*	0.591*	0.696*	0.502*	0.679*
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.615*	0.612*	0.690*	0.479*	0.680*
ภาวะผู้นำโดยรวม	0.641*	0.639*	0.772*	0.560*	0.743*

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในภาคใต้โดยรวม และรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.743$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนในภาคใต้ ด้านการดำเนินงานด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การและการจัดบุคลากร ในระดับสูง แต่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานด้านการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.772, 0.641, 0.639$ และ 0.560 ตามลำดับ)