

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

(แสดงไว้ในตารางที่ 3-6)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

(แสดงไว้ในตารางที่ 7-9)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=277)	ร้อยละ
อายุ		
36-40 ปี	67	24.2
41-45 ปี	74	26.7
46-50 ปี	95	34.3
51-55 ปี	34	12.3
56-60 ปี	7	2.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	234	84.5
ปริญญาโท	30	10.8
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1-5 ปี	90	32.5
6-10 ปี	69	24.9
11-15 ปี	52	18.8
16-20 ปี	32	11.6
21-25 ปี	24	8.7
26 ปี ขึ้นไป	10	3.6
การได้รับการอบรมด้านการบริหาร		
ไม่เคย	163	58.8
เคย	114	41.2

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ศึกษา เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-45 ปี และ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และ 24.2 และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 56-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา คือ 6-10 ปี และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.9 และ 18.8

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 41.2 และไม่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 58.8 ซึ่งจำนวนครั้งในการอบรมด้านการบริหาร มากที่สุด คือ 1 ครั้ง โดยหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหาร มากที่สุด คือ หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางบริหารการพยาบาล รองลงมา คือ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถภาพของผู้บริหาร และหลักสูตรการบริหารงานทั่วไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมทางสังคม			
1. เมื่อบุคลากรในหอผู้ป่วยพบปะกันจะยิ้มทักทายกัน	4.43	0.61	มาก
2. บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.61	มาก
3. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการช่วยเหลือซึ่งกันเมื่อเผชิญการปฏิบัติการที่ยุ่งยาก	4.41	0.57	มาก
4. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาหารือปัญหาในการทำงาน	4.14	0.59	มาก
5. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	3.89	0.64	มาก
6. ในหอผู้ป่วยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.35	0.59	มาก
7. เมื่อบุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับการยกย่อง ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดี	4.18	0.68	มาก
8. เมื่อข้าพเจ้าได้รับความเดือดร้อนไม่สบายใจก็จะได้รับกำลังใจ	4.00	0.73	มาก
9. เมื่อมีกรณีขัดแย้งจะมีการพบปะพูดคุยกันถึงปัญหาความขัดแย้งนั้นอย่างเปิดเผย	3.80	0.74	มาก
รวม	4.15	0.43	มาก

2. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ทำงาน

10. มีอิสระที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง

4.30 0.65 มาก

11. มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้านการพยาบาล

4.40 0.62 มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	4.29	0.68	มาก
13. มีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติ งานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	4.23	0.70	มาก
14. มีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ เครื่องมือเครื่องใช้ภายในหอผู้ป่วย	4.16	0.73	มาก
15. สามารถปรับเปลี่ยนลักษณะการทำ งานของบุคลากรในหอผู้ป่วย	3.86	0.78	มาก
รวม	4.21	0.52	มาก

2.2 ด้านความต้องการการพัฒนาตนเอง

16. ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่ เสมอ	4.30	0.69	มาก
17. อ่านหนังสือ วารสาร ตำรา ด้วยตนเอง	3.85	0.74	มาก
18. การประชุมปรึกษาทางการพยาบาลใน หอผู้ป่วยทำให้ได้พัฒนาทักษะการทำงาน	4.09	0.69	มาก
19. ต้องการลาศึกษาต่อ	3.02	1.13	ปานกลาง
20. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	3.99	0.70	มาก
21. นำวิทยากรใหม่ๆ ทางการพยาบาล มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.69	มาก
22. รับฟังคำวิจารณ์และการประเมินผล จากผู้ร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	4.29	0.58	มาก
รวม	3.91	0.47	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.3 ด้านบรรยากาศแบบ			
ประชาธิปไตย			
23. รับฟังและสนับสนุนความคิดที่มี เหตุผลของผู้ร่วมงาน	4.53	0.57	มากที่สุด
24. เมื่อเกิดปัญหาจะพิจารณาตามหลัก การและเหตุผลในการตัดสินใจ	4.43	0.61	มาก
25. ในหออผู้ป่วยบุคลากรมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็น	4.51	0.58	มากที่สุด
26. ในการประชุมปรึกษาหารือ บุคลากร ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	4.57	0.53	มากที่สุด
27. ในหออผู้ป่วยมีการส่งเสริมให้ทุกคนมี ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน	4.52	0.57	มากที่สุด
28. ในหออผู้ป่วยมีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน	4.05	0.78	มาก
	รวม 4.44	0.44	มาก
รวม	4.18	0.39	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.17	0.36	มาก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 4.17 จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และสภาพแวดล้อมทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ พบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศประชาธิปไตย มีคะแนนเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ ความมีอิสระในการทำงาน และความต้องการการพัฒนาตนเอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.21 และ 3.91 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในรายชื่อของด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เมื่อบุคลากรในหอผู้ป่วยพบปะกันจะยิ้มทักทายกัน มีคะแนนเฉลี่ย 4.43 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีกรณีขัดแย้งจะมีการพบปะพูดคุยกันถึงปัญหาความขัดแย้งนั้นอย่างเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ย 3.80

และรายชื่อขององค์ประกอบย่อยของด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งมีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบย่อยความมีอิสระในการทำงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้านการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 3.86

องค์ประกอบย่อยความต้องการการพัฒนาตนเอง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ต้องการลาศึกษาต่อ มีคะแนนเฉลี่ย 3.02

และองค์ประกอบย่อยบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ในการประชุมปรึกษาหารือ บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีคะแนนเฉลี่ย 4.57 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในหอผู้ป่วยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นมาตรฐาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.05

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การได้รับอำนาจ			
1.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน			
1. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.90	0.79	สูง
2. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้ตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย	4.06	0.74	สูง
3. เมื่อต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะช่วยเหลือในการแก้ปัญหา	3.62	0.90	สูง
4. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประชุมได้	3.84	0.89	สูง
5. เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะชี้แจงการแก้ไข	3.73	0.86	สูง
6. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ	3.95	0.85	สูง
7. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาตนเอง	3.91	0.86	สูง
8. หากต้องการทดลองปฏิบัติการพยาบาลใหม่ๆ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะให้การสนับสนุน	3.72	0.90	สูง
รวม	3.84	0.68	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การได้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร			
9. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.78	สูง
10. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่สามารถสืบค้นได้	3.57	0.91	สูง
11. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ	3.88	0.80	สูง
12. กลุ่มงานการพยาบาลแจ้งข่าวหลัก สูตรการศึกษา การอบรมอย่างรวดเร็ว	3.73	0.85	สูง
13. ได้รับทราบผลการดำเนินงานทั้ง ระยะสั้นและระยะยาว	3.62	0.85	สูง
รวม	3.81	0.65	สูง
1.3 การได้รับทรัพยากร			
14. ในหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์การรักษา พยาบาลและเครื่องมือเพียงพอ	3.54	0.86	สูง
15. ในหอผู้ป่วยมีบุคลากรทางการ พยาบาลเพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.95	1.04	ปานกลาง
16. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มี บุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานใน หอผู้ป่วย	3.09	1.20	ปานกลาง
รวม	3.19	0.78	ปานกลาง
รวม	3.62	0.56	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การได้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. การได้รับโอกาส			
2.1 การได้รับความก้าวหน้าใน การทำงาน			
17. ก่อนที่จะเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอ ผู้ป่วย ได้มีโอกาสฝึกอบรมเพื่อเตรียม ความพร้อม	2.70	1.34	ปานกลาง
18. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีด้วยตนเอง	3.53	1.14	สูง
19. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามวาระ	3.62	0.96	สูง
20. ได้รับเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะ กรรมการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการ	3.86	1.03	สูง
รวม	3.43	0.76	ปานกลาง
2.2 การได้รับการเพิ่มพูน ความสามารถและทักษะ			
21. มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนและ ท้าทายความสามารถ	3.83	0.85	สูง
22. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริม ให้เข้าร่วมประชุมทั้งในและนอกสถานที่	3.80	0.84	สูง
23. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ มีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่อง	3.60	0.92	สูง
24. หัวหน้ากลุ่มงานจัดให้มีกิจกรรมการ เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ที่มีความซับซ้อน อย่างสม่ำเสมอ	3.39	0.99	ปานกลาง
รวม	3.66	0.72	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.3 การได้รับค้ำยกย่องชม เชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน			
25. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลประกาศ เกียรติคุณที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่น	3.39	1.09	ปานกลาง
26. ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จสุด่วง	3.29	0.95	ปานกลาง
27. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การ ยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ	3.58	0.79	สูง
28. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้รางวัลใน การปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและจริงจัง	3.21	1.06	ปานกลาง
รวม	3.36	0.81	ปานกลาง
รวม	3.48	0.65	ปานกลาง
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม	3.55	0.57	มาก

จากตารางที่ 5 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.55 พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับอำนาจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับโอกาส มีคะแนนเฉลี่ย 3.48 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านการได้รับอำนาจ พบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ย 3.84 รองลงมา คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร มีคะแนนเฉลี่ย 3.81 และการได้รับทรัพยากร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.19 และองค์ประกอบย่อยของด้านการได้รับโอกาส พบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ การได้รับ

ความก้าวหน้าในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 และการได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.36

และเมื่อพิจารณาในรายชื่อขององค์ประกอบย่อย ซึ่งมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบย่อยการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้ตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะช่วยเหลือในการแก้ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ย 3.62

องค์ประกอบย่อยการได้รับข้อมูลข่าวสาร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่สามารถสืบค้นได้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.57

องค์ประกอบย่อยการได้รับทรัพยากร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ในหอผู้ป่วยมีอุปกรณ์การรักษาพยาบาลและเครื่องมือเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.54 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในหอผู้ป่วยมีบุคลากรทางการพยาบาลเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 2.95

องค์ประกอบย่อยการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ก่อนที่จะเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้มีโอกาสฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม มีคะแนนเฉลี่ย 2.70

องค์ประกอบย่อยการได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนและท้าทายความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ย 3.83 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้ากลุ่มงานจัดให้มีกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ที่มีความซับซ้อนอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.39

และองค์ประกอบย่อยการได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ย 3.58 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้รางวัลในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและจริงใจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.21

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บทบาทด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1.1 การเป็นหัวหน้าหรือตัวแทน			
1. สามารถกำหนดปรัชญาและนโยบายของหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับโรงพยาบาล	3.98	0.69	สูง
2. สามารถวางแผนให้บุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.65	สูง
3. สามารถปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ นักศึกษา และผู้มาทำงานในหอผู้ป่วย	4.44	0.61	สูง
4. สามารถมอบหมายงานให้บุคลากรในหอผู้ป่วยตามระดับความรู้ความสามารถ	4.35	0.59	สูง
5. สามารถเข้าร่วมประชุม หรือ ร่วมกิจกรรมในงานสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ	4.39	0.61	สูง
6. สามารถนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย	4.47	0.60	สูง
รวม	4.25	0.46	สูง
1.2 ผู้นำ			
7. สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย	4.21	0.57	สูง
8. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถชี้แจงไปสู่ผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย	3.96	0.66	สูง
9. สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง	4.03	0.62	สูง
10. สามารถปรับวิถีการบริหารงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์	4.06	0.55	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11. สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย	4.21	0.58	สูง
12. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญปัญหา กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	4.34	0.60	สูง
13. กล้ารับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานหรือการกระทำ	4.52	0.57	สูงมาก
รวม	4.19	0.45	สูง

1.3 ผู้ติดต่อประสานงาน

14. สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การดำเนินการราบรื่น	4.40	0.57	สูง
15. สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การดำเนินการต่อเนื่อง	4.39	0.58	สูง
16. สามารถติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานอื่น เพื่อความสะดวกรวดเร็ว	4.27	0.66	สูง
17. สามารถติดต่อประสานงานการส่งต่อผู้ป่วยกับหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาล	3.99	0.80	สูง
รวม	4.26	0.55	สูง

1.4 ผู้สอนงาน

18. สามารถสอนวิธีการปฏิบัติการพยาบาลแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย	4.25	0.58	สูง
19. สามารถจัดประชุมวิชาการและการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย	4.05	0.72	สูง
20. สามารถชี้แจงหรือสั่งการแก่บุคลากรด้วยคำพูดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย	4.14	0.58	สูง
21. สามารถติดตาม นิเทศ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.00	0.60	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
22. สามารถให้คำแนะนำบุคลากรใน หอผู้ป่วย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	4.22	0.58	สูง
รวม	4.13	0.50	สูง
รวม	4.21	0.43	สูง

2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร

2.1 ผู้รับและผู้ตรวจสอบข้อมูล

23. สามารถรับนโยบายและคำสั่งโดยตรง จากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	4.21	0.75	สูง
24. สามารถตรวจสอบความถูกต้องของ สมบูรณ์ของเอกสารสำคัญ	4.10	0.64	สูง
25. สามารถรับฟังข้อมูล และความคิด เห็นเกี่ยวกับงานบริการพยาบาล	4.30	0.62	สูง
รวม	4.20	0.56	สูง

2.2 ผู้เผยแพร่ข้อมูลภายใน
หน่วยงาน

26. สามารถชี้แจง กฎระเบียบ พร้อมทั้ง สื่อข้อมูลให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน	4.37	0.61	สูง
27. สามารถจัดให้มีการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยน ความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากร	4.23	0.68	สูง
28. สามารถจัดหาตำรา วารสาร และ เอกสารงานวิจัยไว้ในหอผู้ป่วย	3.77	0.81	สูง
29. สามารถแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ข้องกับวิชาชีพการพยาบาล	4.21	0.62	สูง
รวม	4.15	0.54	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.3 ตัวแทนในการให้ข้อมูล			
30. สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการ รักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติ	4.30	0.60	สูง
31. สามารถรายงานผลการปฏิบัติงาน และปัญหาต่างๆ ให้บุคลากรทราบ	4.21	0.60	สูง
32. สามารถปรับปรุงระบบข้อมูล ข่าวสาร ให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน	4.05	0.65	สูง
	รวม 4.19	0.55	สูง
รวม	4.18	0.49	สูง

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ

3.1 ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

33. สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อการ พัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล	4.10	0.61	สูง
34. สามารถนำรูปแบบ เทคโนโลยีและ ความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้	3.90	0.69	สูง
35. สามารถพัฒนาวิธีการมอบหมายและ การนิเทศก์งาน เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน	3.91	0.64	สูง
	รวม 3.97	0.56	สูง

3.2 ผู้จัดการเกี่ยวกับ
สถานการณ์ที่เป็นปัญหา

36. สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็น ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.18	0.57	สูง
37. สามารถสั่งการ และมอบหมายงานแก่ บุคลากรในหอผู้ป่วยในเหตุการณ์ฉุกเฉิน	4.20	0.58	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
38. สามารถจัดหาและประยุกต์ใช้ อุปกรณ์เครื่องมือที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.59	สูง
39. สามารถวิเคราะห์และจัดบุคลากร ทดแทนในหอผู้ป่วย	4.29	0.68	สูง
รวม	4.20	0.49	สูง

3.3 ผู้อำนวยการความสะอาดและ ผู้บริหารทรัพยากร

40. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานและความต้องการ	4.04	0.81	สูง
41. สามารถเสนอความต้องการทรัพยากร ที่จำเป็นต้องใช้ในการรักษาพยาบาล	4.02	0.72	สูง
42. สามารถจัดระบบการควบคุมการเบิก- จ่าย วัสดุอุปกรณ์ให้มีเพียงพอ	4.18	0.63	สูง
43. สามารถควบคุม กำกับดูแลตรวจสอบ การบำรุงรักษาเครื่องมือให้พร้อมใช้งาน	4.09	0.59	สูง
รวม	4.08	0.53	สูง

3.4 ผู้เจรจาต่อรอง

44. สามารถวิเคราะห์ปัญหาข้อขัดแย้ง ระหว่างบุคลากรในหอผู้ป่วย	3.92	0.60	สูง
45. สามารถไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ระหว่างบุคลากร	3.94	0.65	สูง
46. สามารถชี้แจงเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อ ขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับผู้รับบริการ	4.12	0.62	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
47. สามารถเจรจาต่อรองกับหน่วยงานอื่น เพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับอุปกรณ์	4.14	0.62	สูง
รวม	4.03	0.53	สูง
3.5 ผู้ให้บริการ			
48. สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสมกับผู้ป่วย	4.32	0.59	สูง
49. สามารถจัดให้มีบริการพยาบาลที่ได้ มาตรฐาน ตรวจสอบได้	4.05	0.66	สูง
50. สามารถปรับแผนการพยาบาลให้ เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย	4.22	0.59	สูง
51. สามารถจัดให้มีบริการพยาบาลที่ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ	4.13	0.60	สูง
52. สามารถควบคุมอารมณ์ มีความหนัก แน่น อดทน อดกลั้น ในขณะทำงาน	4.03	0.68	สูง
รวม	4.15	0.50	สูง
รวม	4.09	0.44	สูง
การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ โดยรวม	4.16	0.42	สูง

จากตารางที่ 6 การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 4.16 จัดอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ความสามารถด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.21 รองลงมา คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 และ 4.09 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ติดต่อประสานงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ การเป็นหัวหน้าหรือตัวแทน และผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 และ 4.19 ตามลำดับ และผู้สอนงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 4.13 องค์ประกอบย่อยของด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้รับและผู้ตรวจสอบข้อมูล มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 รองลงมา คือ ตัวแทนในการให้ข้อมูล มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 และผู้เผยแพร่ข้อมูลภายในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 4.15 และองค์ประกอบย่อยของด้านการตัดสินใจ พบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 รองลงมา คือ ผู้ให้บริการ ผู้อำนวยการ และผู้เจรจาต่อรอง มีคะแนนเฉลี่ย 4.15, 4.08, และ 4.03 ตามลำดับ และผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.97

และเมื่อพิจารณาในรายชื่อขององค์ประกอบย่อย ซึ่งมีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบย่อยการเป็นหัวหน้าหรือตัวแทน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.47 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถวางแผนให้บุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ย 3.90

องค์ประกอบย่อยผู้นำ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กล้ารับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานหรือการกระทำ มีคะแนนเฉลี่ย 4.52 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถชี้แจงไปสู่ผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 3.96

องค์ประกอบย่อยผู้ติดต่อประสานงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การดำเนินการราบรื่น มีคะแนนเฉลี่ย 4.40 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถติดต่อประสานงานการส่งต่อผู้ป่วยกับหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 3.99

องค์ประกอบย่อยผู้สอนงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถสอนวิธีการปฏิบัติการพยาบาลแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.25 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถติดตาม นิเทศ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย 4.00

องค์ประกอบย่อยผู้รับและผู้ตรวจสอบข้อมูล ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถรับฟังข้อมูล และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของเอกสารสำคัญ มีคะแนนเฉลี่ย 4.10

องค์ประกอบย่อยผู้เผยแพร่ข้อมูลภายในหน่วยงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถ ชี้แจง กฏระเบียบ พร้อมทั้งสื่อข้อมูลให้บุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน มีคะแนนเฉลี่ย 4.37

และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถจัดหาตำรา วารสารและเอกสารงานวิจัยไว้ในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 3.77

องค์ประกอบย่อยตัวแทนในการให้ข้อมูล ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย และญาติ มีคะแนนเฉลี่ย 4.30 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน มีคะแนนเฉลี่ย 4.05

องค์ประกอบย่อยผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.10 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถนำรูปแบบ เทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ มีคะแนนเฉลี่ย 3.90

องค์ประกอบย่อยผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถวิเคราะห์และจัดบุคลากรทดแทนในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.29 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถจัดหาและประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่อยู่ได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย 4.12

องค์ประกอบย่อยผู้อำนวยการความสะอาดและผู้บริหารทรัพยากร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถจัดระบบการควบคุมการเบิก-จ่าย วัสดุอุปกรณ์ ให้มีเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถเสนอความต้องการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการรักษาพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย 4.02

องค์ประกอบย่อยผู้เจรจาต่อรอง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเจรจาต่อรองกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับอุปกรณ์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถวิเคราะห์ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 3.92

และองค์ประกอบย่อยผู้ให้บริการ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติ การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถควบคุมอารมณ์ มีความหนักแน่น อดทน อดกลั้นในขณะที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ระดับการศึกษา	ระดับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ						C	χ^2	p-value
	(n=277)								
	ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวม									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	.7	8	2.9	3	1.1			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	13	4.7	167	60.3	54	19.5			
ปริญญาโท	2	.7	20	7.2	8	2.9			
รวม	17	6.1	195	70.4	65	23.5	.091	2.337	.674
การรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	.7	7	2.5	4	1.4			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	12	4.3	164	59.2	58	20.9			
ปริญญาโท	1	.4	18	6.5	11	4.0			
รวม	15	5.4	189	68.2	73	26.4	.133	4.997	.288
การรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	.7	7	2.5	4	1.4			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	6.1	143	51.6	74	26.7			
ปริญญาโท	2	.7	18	6.5	10	3.6			
รวม	21	7.6	168	60.6	88	31.8	.067	1.246	.870

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ระดับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ (n=277)						C	χ^2	p-value
	ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	.4	9	3.2	3	1.1			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	16	5.8	175	63.2	43	15.5			
ปริญญาโท	2	.7	22	7.9	6	2.2			
รวม	19	6.9	206	74.4	52	18.8	.030	.243	.993

จากตารางที่ 7 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสูงสุดมีการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 70.4) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 23.5) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 6.1) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวม พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 68.2) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 26.4) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 5.4) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับการรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 60.6) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 31.8) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 7.6) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับการรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านข้อมูล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจในระดับสูง จำนวนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 74.4) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 18.8) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 6.9) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษากับการรับรู้ความสามารถด้านการ

ตัดสินใจ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ อย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการอบรมด้านการบริหาร กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าผู้ป่วย

การได้รับการ อบรมทางการ บริหาร	ระดับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ						C	χ^2	p-value
	(n=277)								
	ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวม									
ไม่เคยอบรม	12	4.3	109	39.4	42	15.2	.096	2.561	.278
เคยอบรม	5	1.8	86	31.0	23	8.3			
รวม	17	6.1	195	70.4	65	23.5			
การรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล									
ไม่เคยอบรม	10	3.6	108	39.0	45	16.2	.055	.841	.657
เคยอบรม	5	1.8	81	29.2	28	10.1			
รวม	15	5.4	189	68.2	73	26.4			
การรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร									
ไม่เคยอบรม	14	5.1	91	32.9	58	20.9	.117	3.862	.145
เคยอบรม	7	2.5	77	27.8	30	10.8			
รวม	21	7.6	168	60.6	88	31.8			
การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ									
ไม่เคยอบรม	10	3.6	118	42.6	35	12.6	.086	2.049	.359
เคยอบรม	9	3.2	88	31.8	17	6.1			
รวม	19	6.9	206	74.4	52	18.8			

จากตารางที่ 8 พบว่าหัวหน้าผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนสูงสุดมีการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 70.4) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 23.5) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 6.1) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับการอบรมด้านการบริหารกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวม พบว่า การได้

รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 68.2) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 26.4) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 5.4) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับการอบรมด้านการบริหารกับการรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 60.6) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 31.8) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 7.6) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับการอบรมด้านการบริหารกับการรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านข้อมูลข่าวสาร อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ จำนวนสูงสุดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 74.4) รองลงมาอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 18.8) และระดับปานกลาง (ร้อยละ 6.9) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับการอบรมด้านการบริหารกับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ พบว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าผู้ป่วย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
อายุ	.04	
ประสบการณ์ในตำแหน่ง	.01	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.65*	ปานกลาง
1. สภาพแวดล้อมทางสังคม	.45*	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.71*	สูง
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	.43*	ปานกลาง
1. การได้รับอำนาจ	.44*	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาส	.37*	ปานกลาง

* $P < .05$

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า

สภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมของหัวหน้าผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .71$ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการโดยรวมของหัวหน้าผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .65, .45, .43, .44$ และ $.37$ ตามลำดับ ส่วนอายุ และประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างก็มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าผู้ป่วยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05