

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 175 คน โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 3)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 14 - 15)

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ตารางที่ 9)

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย
(ตารางที่ 10)

ตอนที่ 2.3 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
(ตารางที่ 13)

ตอนที่ 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 14)

ตอนที่ 2.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การสนับสนุนจากครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 15)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามรายด้าน

ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล	\bar{X}	SD	ระดับ
การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน	4.59	.40	มากที่สุด
การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน	4.46	.44	มาก
การกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.43	.73	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.37	.43	มาก
การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ	4.22	.41	มาก
รวม	4.42	.38	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา ได้แก่ การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนด้านการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การยึดถือความถูกต้องทางจริยธรรมในการทำงาน	4.67	.49	มากที่สุด
การให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเสมอ	4.67	.47	มากที่สุด
การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี	4.66	.48	มากที่สุด
การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน	4.37	.63	มาก
รวม	4.59	.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การยึดถือความถูกต้องทางจริยธรรมในการทำงานและการให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$) ส่วนการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการมอบอำนาจการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.59	.53	มากที่สุด
ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.59	.53	มากที่สุด
อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.55	.56	มากที่สุด
ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น	4.11	.77	มาก
รวม	4.46	.44	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการมอบอำนาจการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นทีมและการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนการไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นรายข้อ

การกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	SD	ระดับ
ความสนใจและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาค้นคว้าหาความรู้	4.65	.51	มากที่สุด
การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.65	3.12	มากที่สุด
การรับฟังและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.52	.52	มากที่สุด
การค้นหาแนวทางใหม่ๆให้การปฏิบัติงานมีการพัฒนาดีขึ้นกว่าเดิม	4.39	.58	มาก
การแสวงหาโอกาสการทบทวนความรู้และวิธีปฏิบัติงานหลังจากได้รับการอบรมหรือได้รับความรู้	4.18	.62	มาก
รวม	4.45	.73	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสนใจและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาค้นคว้าหาความรู้และการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา ได้แก่ การรับฟังและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนการแสวงหาโอกาสการทบทวนความรู้และวิธีปฏิบัติงานหลังจากได้รับการอบรมหรือได้รับความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	\bar{X}	SD	ระดับ
เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.59	.49	มากที่สุด
มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.57	.54	มากที่สุด
เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	4.46	.58	มาก
อธิบายให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบแนวโน้มในอนาคตที่มีต่อการปฏิบัติงาน	4.31	.66	มาก
ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถบอกเล่าถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานได้	3.95	.66	มาก
รวม	4.37	.43	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาสามารถบอกเล่าถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ. จำแนกเป็นรายชื่อ

การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ระดับ
การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.55	.51	มากที่สุด
การมีมาตรฐานการทำงานร่วมกับหน่วยงานในทิศทางเดียวกัน	4.29	.56	มาก
การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนเสมอ	4.11	.56	มาก
การปฏิบัติตนเป็นที่ชื่นชมและยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา	3.94	.59	มาก
รวม	4.22	.41	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาได้แก่ การมีมาตรฐานการทำงานร่วมกับหน่วยงานในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนการปฏิบัติตนเป็นที่ชื่นชมและยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 175)	ร้อยละ
อายุ		
25 - 30 ปี	3	1.7
31 - 35 ปี	9	5.2
36 - 40 ปี	36	24.6
41 - 45 ปี	62	35.5
46 - 50 ปี	56	31.3
51 - 55 ปี	9	5.2
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	146	83.40
ปริญญาโท	29	16.6
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	37	21.1
6 - 10 ปี	27	15.4
11 - 15 ปี	17	9.7
15 ปีขึ้นไป	94	53.7

จากตารางที่ 9 พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอายุ 41-45 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาได้แก่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.40 ประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.7

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามรายด้าน

การสนับสนุนจากครอบครัว	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านทรัพยากร	4.23	.64	มาก
ด้านอารมณ์	4.16	.57	มาก
รวม	4.19	.55	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างอยู่ในระดับมาก ด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านทรัพยากร จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านทรัพยากร	\bar{X}	SD	ระดับ
เมื่อต้องไปทำงานไกลบ้านบุคคลในครอบครัวจะ รับผิดชอบดูแลงานบ้านแทน	4.39	.78	มาก
บุคคลในครอบครัวมีความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่าย ในบ้านร่วมกัน	4.36	.93	มาก
บุคคลในครอบครัวรับภาระงานบ้านได้ทันทีที่มี ภาระงานเร่งด่วน	4.31	.86	มาก
บุคคลในครอบครัวสามารถช่วยเหลือดูแลรักษา อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านได้อย่างเหมาะสม	4.25	.77	มาก
บุคคลในครอบครัวเต็มใจ ช่วยเหลือทำงานบ้าน	4.23	.86	มาก
บุคคลในครอบครัวสามารถช่วยอำนวยความสะดวก สะดวกโดยการจัดหาสิ่งของอุปกรณ์เครื่องใช้ ภายในบ้าน	4.19	.90	มาก
บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนทางการเงิน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง	4.17	.97	มาก
บุคคลในครอบครัวผลักดันภาระงานที่ต้องทำเองมาให้	3.93	1.19	มาก
รวม	4.23	.64	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แต่ละข้อต่างก็อยู่ในระดับมาก เมื่อต้องไปทำงานไกลบ้านบุคคลในครอบครัวจะรับผิดชอบดูแลงานบ้านแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมาได้แก่ บุคคลในครอบครัวและท่านมีความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในบ้านร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนบุคคลในครอบครัวผลักดันภาระงานที่ต้องทำเองมาให้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.93$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอารมณ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านอารมณ์	\bar{X}	SD	ระดับ
เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ทุกคนในครอบครัวจะแสดงความชื่นชมยินดีและภาคภูมิใจ	4.47	.65	มาก
บุคคลในครอบครัวมีความนิยมชมชอบกับหน้าที่การงาน	4.33	.79	มาก
บุคคลในครอบครัวมีเวลาให้เสมอถ้าต้องการให้ช่วยเหลือ	4.27	.83	มาก
ครอบครัวให้ความสำคัญและสนใจหน้าที่การงาน	4.26	.78	มาก
บุคคลในครอบครัวสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมในหน้าที่การงาน	4.25	.81	มาก
บุคคลในครอบครัวยินดีรับฟังเรื่องราวและปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.14	.81	มาก
บุคคลในครอบครัวไม่สนใจว่าทำงานอะไร ขอเพียงให้มีเงินมาเลี้ยงครอบครัวก็พอ	4.13	1.26	มาก
มีเรื่องกังวลใจเรื่องงาน บุคคลในครอบครัวจะเข้าใจในความรู้สึก	4.10	.85	มาก
เมื่อมีปัญหาในงานจะรู้สึกดีขึ้นถ้าได้พูดคุยกับบุคคลในครอบครัว	3.95	.98	มาก
ครอบครัวช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในงานบ้าน	3.71	.97	มาก
รวม	4.16	.57	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอารมณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับมาก เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานทุกคนในครอบครัวจะแสดงความชื่นชมยินดีและภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาได้แก่ บุคคลในครอบครัวมีความนิยมชมชอบกับหน้าที่การงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนครอบครัวของท่านช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในงานบ้านของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตอนที่ 2.3 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความฉลาดทางอารมณ์	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านดี	60	7.19	สูง
การควบคุมตนเอง	19.67	2.60	สูง
การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	19.25	2.69	ปกติ
การมีความรับผิดชอบ	21.08	2.85	ปกติ
ด้านเก่ง	57.10	7.32	ปกติ
การสร้างแรงจูงใจ	19.52	2.89	ปกติ
การตัดสินใจ	19.10	3.12	ปกติ
การสร้างสัมพันธภาพ	18.48	2.48	ปกติ
ด้านสุข	53.07	6.09	ปกติ
ความสงบทางใจ	20.41	2.89	ปกติ
ความพอใจในชีวิต	20.09	2.45	ปกติ
ความภาคภูมิใจในตนเอง	12.58	2.07	ปกติ
รวม	170	18.67	ปกติ

จากตารางที่ 13 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 170 ด้านดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 60$) รองลงมาได้แก่ ด้านเก่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 57.10 ส่วนด้านสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปกติ ($\bar{X} = 53.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 19.67$) ส่วนความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปกติ ($\bar{X} = 12.58$)

ตอนที่ 2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ความฉลาดทาง อารมณ์และความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล						C	χ^2	p-value
	มากที่สุด		มาก		รวม				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ระดับการศึกษา							.093	1.51	.220
ปริญญาตรี	68	39.10	77	44.30	145	83.3			
ปริญญาโท	10	5.70	19	10.90	29	16.7			
รวม	78	44.80	96	55.20	174	100			
ประสบการณ์การทำงาน							.129	2.933	.402
1 - 5 ปี	19	10.9	18	10.30	37	21.30			
6 - 10 ปี	14	8.00	13	7.50	27	15.50			
11 - 15 ปี	5	2.9	12	6.90	17	9.80			
15 ปีขึ้นไป	40	23	53	30.50	93	53.4			
รวม	78	44.8	96	55.2	174	100			

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และ

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว ความฉลาดทางอารมณ์กับความเป็นผู้นำมีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
อายุ	.08	.320	-
การสนับสนุนจากครอบครัว	.34	.000	ปานกลาง
ด้านอารมณ์	.35	.000	ปานกลาง
ด้านทรัพยากร	.27	.000	ต่ำ
ความฉลาดทางอารมณ์	.28	.000	ต่ำ
ด้านสุข	.28	.000	ต่ำ
ด้านเก่ง	.25	.000	ต่ำ
ด้านดี	.22	.003	ต่ำ

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .28$, .25 และ .22 ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .35$) ส่วนด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .27$)