

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของ การศึกษาระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร และศึกษาตัวแปรที่ร่วมทำนายความสามารถ ในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่ม ตัวอย่าง 255 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน การคิดอย่างมี วิจารณญาณ และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้า หอผู้ป่วย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการ พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน การคิดอย่างมี  
 วิจารณ์ญาณ และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
 โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา การได้รับการ  
 อบรมด้านการบริหาร ประสบการณ์ และประเภทหอผู้ป่วย (N = 255)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
25 – 34 ปี	3	1.1
35 – 44 ปี	54	21.2
45 – 54 ปี	184	72.2
55 ปีขึ้นไป	14	5.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	213	83.6
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	32	12.5
ประกาศนียบัตร – อนุปริญญา	10	3.9
<b>การอบรมด้านการบริหาร</b>		
ไม่เคย	137	53.7
เคย	118	46.3
<b>ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง</b>		
1 – 5 ปี	89	34.9
6 – 10 ปี	66	25.9
11 – 15 ปี	46	18
16 – 20 ปี	29	11.4
20 ปีขึ้นไป	25	9.8

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทหอผู้ป่วย		
ศัลยกรรม	57	22.4
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	50	19.6
อายุรกรรม	44	18.4
สูติ-นรีเวชกรรม	44	17.3
กุมารเวชกรรม	37	14.5
ห้องคลอด	11	4.3
ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	9	3.5

จากตารางที่ 4 พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.5 ส่วนใหญ่ไม่เคยได้ รับการอบรมด้านบริหาร คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในช่วง 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.9 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรมมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 22.4

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของ  
หัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความหลากหลายของงาน	4.25	.64	สูง
2. ด้านความสำคัญของงาน	4.19	.71	สูง
3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.18	.67	สูง
4. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.07	.71	สูง
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.50	.90	สูง
รวม	4.04	.78	สูง

จากตารางที่ 5 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของตนเองว่า มีอิสระใน  
การทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงาน งานมีความสำคัญ และมีผลป้อน  
กลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้ว่  
งานมีความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนงานมีผลป้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของ  
หัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สามารถใช้ความรู้พัฒนางานในขอบข่ายของท่าน	4.34	.52	สูง
2. มีอำนาจในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.21	.67	สูง
3. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.14	.69	สูง
4. มีโอกาสกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานของท่านเอง	4.14	.72	สูง
5. จัดระบบการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.06	.68	สูง
รวม	4.18	.67	สูง

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับลักษณะงานของตนเอง  
ว่ามีความมีอิสระในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อสามารถใช้  
ความรู้พัฒนางานในขอบข่ายของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อจัดระบบการปฏิบัติงานด้วยตนเองมีค่า  
เฉลี่ยต่ำสุด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความหลากหลายของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.61	.50	สูงที่สุด
7. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	4.27	.62	สูง
8. มีแผนในการพัฒนาหอผู้ป่วยที่หลากหลาย	4.08	.61	สูง
9. มีการพัฒนาทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ	4.03	.64	สูง
รวม	4.25	.64	สูง

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความหลากหลายของงาน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้องานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ข้อมีการพัฒนาทักษะและเทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในหอผู้ป่วยของท่าน	4.34	.57	สูง
11. ริเริ่มให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของหอผู้ป่วยกับผู้ร่วมงานของท่าน	4.05	.75	สูง
12. ใช้ศักยภาพในตัวผู้ร่วมงานของท่านอย่างเหมาะสม	3.98	.60	สูง
13. มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาของท่านอย่างชัดเจน	3.89	.79	สูง
รวม	4.07	.71	สูง

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในหอผู้ป่วยของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาของท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของ  
หัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความสำคัญของงาน

ความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14.งานของท่านมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร	4.30	.56	สูง
15.งานของท่านมีความสำคัญได้รับเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.13	.65	สูง
16.ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบต่อหน่วยงานของท่าน	4.12	.85	สูง
รวม	4.19	.71	สูง

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความสำคัญของงาน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้องานของท่านมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบต่อหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วย ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ผลป้อนกลับของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. ในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตรงกับความจริง	3.59	.79	สูง
18. ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	3.54	.92	สูง
19. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจาก	3.45	.87	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาและมีโอกาสแสดงความคิดเห็น	3.42	.90	ปานกลาง
รวม	3.50	.90	สูง

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วยด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรงยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตรงกับความจริง และข้อได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณของหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วย จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (N = 255 คน)

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
1. การระบุประเด็นปัญหา	5	3.11	1
2. การรวบรวมข้อมูล	5	3.68	.91
3. การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล	5	3.45	.94
4. การระบุลักษณะข้อมูล	5	3.98	.86
5. การตั้งสมมติฐาน	5	3.11	.87
6. การลงข้อสรุป			
6.1 การลงข้อสรุปแบบนิรนัย	5	4.31	1.02
6.2 การลงข้อสรุปแบบอุปนัย	5	4.39	.70
7. การประเมินผล	5	2.25	1
รวม	40	28.3	2.87

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านการลงข้อสรุปแบบอุปนัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คะแนนเฉลี่ยโดยรวม 28.3 คะแนน จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 70.75 อยู่ในระดับดี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้าน  
บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (N = 255)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร	4.13	.74	สูง
2. บทบาทด้านการตัดสินใจ	4.13	.77	สูง
3. บทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	.92	สูง
รวม	4.07	.82	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง บทบาทด้านข้อมูลข่าวสารและบทบาทด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน บทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้าน  
บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านบทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็น  
รายชื่อ

บทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ประมุขเทศบาลกรใหม่ นักศึกษาและผู้มาดูงานในหอผู้ป่วย	4.41	.69	สูง
2. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	.59	สูง
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยร่วมกับผู้ใต้บังคับ บัญชาให้สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล	4.24	.57	สูง
4. ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะทางการพยาบาลที่เป็นประโยชน์ ต่อการรักษาพยาบาลแก่ผู้ร่วมงาน	4.23	.59	สูง
5. ชี้แจงและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือและยอมรับ การเปลี่ยนแปลงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.23	.64	สูง
6. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อตามความเหมาะสม	4.16	.79	สูง
7. เป็นตัวแทนเข้าประชุมกับบุคลากรวิชาชีพอื่นใน ฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย	4.15	.80	สูง
8. กระตุ้นชมเชย และเสนอความดีความชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.14	.64	สูง
9. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาทักษะและ ความสามารถด้านการพยาบาลโดยนิเทศให้รับผิดชอบ งานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น	4.09	.64	สูง
10. ปรับตัวเองและวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์	4.07	.59	สูง
11. นิเทศและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	.62	สูง
12. ประสานงานกับหน่วยงานและหอผู้ป่วยอื่นๆ เพื่อให้ การรักษาพยาบาลเป็นไปอย่างราบรื่น	4.13	.65	สูง
13. จัดแบ่งเวลาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหา หรือขอคำแนะนำเกี่ยวกับงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.00	.77	สูง
14. ร่วมประชุมปรึกษารื้อหรือกับแพทย์ เพื่อประสานแผนการ รักษาพยาบาลให้สอดคล้องกัน	3.80	.87	สูง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

บทบาทด้านการปฏิสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15. ร่วมมือและประสานการส่งต่อผู้ป่วยเพื่อรับการดูแลรักษา กับหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาล	3.73	.97	สูง
16. จัดให้ผู้ป่วยได้บังคับบัญชาได้ประเมินผลตนเองและผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.49	.96	สูง
17. ประสานงานกับสภาการพยาบาล และสมาคม ชมรม ทางการพยาบาลในการดำเนินกิจการของกลุ่มวิชาชีพ	2.96	1.17	ปานกลาง
18. นำเสนอประสบการณ์ความรู้และผลงานวิชาการลงใน หนังสือและวารสารทางการพยาบาล	2.57	1.19	ปานกลาง
รวม	3.94	.92	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านบทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้อจัดให้ผู้ป่วยได้บังคับบัญชาได้ประเมินผลตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ข้อนำเสนอประสบการณ์ความรู้และผลงานวิชาการลงในหนังสือและวารสารการพยาบาล และข้อประสานงานกับสภาการพยาบาลและสมาคมหรือชมรมทางการพยาบาลในการดำเนินกิจการของกลุ่มวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ นักศึกษาและผู้มาดูลงในหอผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อนำเสนอประสบการณ์ความรู้และผลงานวิชาการลงในหนังสือและวารสารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้าน  
บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในบทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายชื่อ

บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร	X	S.D.	ระดับ
19. ตรวจเยี่ยม ชักถามและรับรายงานอาการเปลี่ยนแปลง ของผู้ป่วยและการรักษาพยาบาลก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	4.33	.63	สูง
20. ตรวจสอบการเบิกจ่ายอุปกรณ์และของใช้เพื่อการ รักษาพยาบาลให้ถูกต้อง	4.33	.62	สูง
21. จัดให้มีการติดต่อและรายงานอาการเปลี่ยนแปลง ของผู้ป่วยแก่แพทย์ได้อย่างรวดเร็ว	4.33	.59	สูง
22. รับนโยบายและคำสั่งโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา	4.31	.70	สูง
23. รับฟังข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริการ พยาบาลจากผู้ป่วย ญาติและผู้เกี่ยวข้อง	4.29	.64	สูง
24. สื่อข้อมูลอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับทราบโดยการส่งหนังสือเวียนหรือตีตประกาศคำสั่ง	4.28	.68	สูง
25. ประชุมชี้แจงนโยบาย กฎ ระเบียบ แผนงานและข้อมูล ด้านงานรักษาพยาบาลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นประจำ	4.26	.67	สูง
26. ตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับสถิติต่างๆ เช่นการรับ ย้าย จำหน่าย และประเภทของผู้ป่วยประจำวันให้ถูกต้องสมบูรณ์	4.25	.67	สูง
27. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติ ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพพยาบาล	4.21	.62	สูง
28. ตรวจสอบการบันทึกรายงานด้านการพยาบาล ให้ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์	4.09	.70	สูง
29. แจกจ่ายข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาล และงานอนามัยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ	4.07	.72	สูง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
30. รายงานปัญหาความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบเสมอ	3.96	.75	สูง
31. จัดหาตำรา วารสารและงานวิจัยทางการแพทย์มาไว้ในหอผู้ป่วยเพื่อการศึกษาค้นคว้า	3.90	.77	สูง
32. จัดให้มีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.80	.75	สูง
33. แนะนำและให้ข้อมูลด้านการพยาบาลและบริการสุขภาพของหน่วยงานแก่ประชาชน	3.52	.95	สูง
รวม	4.13	.74	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านบทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อตรวจเยี่ยมซักถามและรับรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและการรักษาพยาบาลก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ข้อตรวจสอบการเบิกจ่ายอุปกรณ์และของใช้เพื่อการรักษาพยาบาลได้ถูกต้อง และข้อจัดให้มีการติดต่อและรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยแก่แพทย์ได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อแนะนำและให้ข้อมูลด้านการพยาบาลและบริการสุขภาพของหน่วยงานแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้าน  
บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในบทบาทด้านการตัดสินใจ จำแนกเป็นรายข้อ

บทบาทด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
34. ช่วยเหลือแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา	4.38	.56	สูง
35. รับผิดชอบหรือมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบแก้ไขปัญหา ของหอผู้ป่วยในแต่ละเวรตลอด 24 ชั่วโมง	4.38	.64	สูง
36. ควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุเวชภัณฑ์และของใช้ให้มี อย่างเพียงพอต่อการใช้สอยและประหยัด	4.35	.58	สูง
37. มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามระดับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	4.34	.61	สูง
38. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับ อุปกรณ์เครื่องใช้และการรักษาพยาบาลผู้ป่วย	4.31	.61	สูง
39. สั่งการและมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเหตุการณ์ ฉุกเฉินอย่างรวดเร็วและเป็นประโยชน์ต่อการรักษาพยาบาล	4.27	.62	สูง
40. พัฒนาลิขิตแวดล้อมในหอผู้ป่วยให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และปลอดภัยสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.26	.58	สูง
41. ควบคุม ตรวจสอบการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และจัดทำงบประมาณขออนุมัติซื้อแทน	4.23	.65	สูง
42. ใกล้เคียงปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร	4.23	.74	สูง
43. สืบหาและเสนอความต้องการทรัพยากรทุกประเภท ที่ต้องใช้ในงานรักษาพยาบาลของหอผู้ป่วย	4.22	.66	สูง
44. จัดหาและประยุกต์อุปกรณ์เครื่องมือที่มีอยู่ให้ใช้ประโยชน์ ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่จำเป็น	4.21	.62	สูง
45. จัดบุคลากรที่มีอยู่เข้าปฏิบัติงานในแต่ละเวรได้อย่าง เหมาะสมกับปริมาณงานทางการพยาบาล ประเภท และจำนวนของผู้ป่วย	4.17	.78	สูง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

บทบาทด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
46. โกล่เกลี่ยปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา กับแพทย์ หรือนุคลากรอื่นอย่าง ละมุนละม่อม และคง ไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.16	.69	สูง
47. ประนีประนอมข้อขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา โดยการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน	4.15	.70	สูง
48. เสนอหลักการและชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อ ขอการสนับสนุนในโครงการของหอผู้ป่วย	4.09	.78	สูง
49. วิเคราะห์และปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับ ปัญหาและความต้องการทางการพยาบาลของผู้ป่วย	4.09	.62	สูง
50. วิเคราะห์และวางแผนจัดบุคลากรทดแทนไว้ล่วงหน้า สำหรับกรณีที่มีความต้องการฉุกเฉิน	4.08	.83	สูง
51. จัดแบ่งเวลาสำหรับงานบริหารและงานพยาบาล แก่ผู้ป่วยตามความเหมาะสม	4.04	.70	สูง
52. พัฒนาวิธีการมอบหมายและนิเทศงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ การพยาบาลในหอผู้ป่วย	4.02	.68	สูง
53. นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การพยาบาล	3.65	.73	ปานกลาง
54. ริเริ่มโครงการและงานวิจัยขึ้นภายในหอผู้ป่วย	2.95	1.15	ปานกลาง
รวม	4.13	.77	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อช่วยเหลือแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา และข้อรับผิดชอบหรือมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบแก้ไขปัญหาของหอผู้ป่วยในแต่ละเวรตลอด 24 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อริเริ่มโครงการและงานวิจัยขึ้นภายในหอผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การคิดอย่างมี  
 วิจารณ์ญาณกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล  
 รัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้าน  
 บริหารของหัวหน้าที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ  
 ทางเดียว (One- way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	.625	.217	1.156	.327
ภายในกลุ่ม	251	47.187	.188		
รวม	254	47.839			

\*p< .05

จากตารางที่ 17 พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของ  
 หัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุ แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความ  
 สามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	1.177	.589	3.179	.043*
ภายในกลุ่ม	252	46.662	.185		
รวม	254	47.839			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4	2.077	.519	2.836	.025*
ภายในกลุ่ม	250	45.763	.183		
รวม	254	47.839			

\*p< .05

จากตารางที่ 18 พบว่าคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าผู้ป่วย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการได้รับการอบรมด้านบริหารแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1	.143	.143	.758	.385
ภายในกลุ่ม	253	47.696	.189		
รวม	254	47.839			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่าคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน แสดงว่าการได้รับการอบรมด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแตกต่างกัน โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	6	.886	.148	.780	.586
ภายในกลุ่ม	248	46.954	.189		
รวม	254	47.839			

\*p< .05

จากตารางที่ 20 พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความแตกต่างกัน ในประเภทหอผู้ป่วยที่แตกต่างกัน แสดงว่าประเภทหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตัวแปร	INDE	VAR	IDENT	IMPO	FEED	CT	ABILI
ลักษณะงาน							
ด้านความมีอิสระของงาน (INDE)	1						
ด้านความหลากหลายของงาน (VAR)	.500*	1					
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (IDENT)	.429*	.420*	1				
ด้านความสำคัญของงาน (IMPO)	.280*	.403*	.281*	1			
ด้านผลป้อนกลับของงาน (FEED)	.287*	.270*	.283*	.314*	1		
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CT)	.071	.053	.117	.064	.029	1	
ความสามารถ (ABILI)	.473*	.547*	.531*	.420*	.381*	.064	1

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .473, .547, .531, .420$  และ  $.381$ ) ส่วนการคิดอย่างมีวิจารณญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์ที่ได้รับเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร เมื่อใช้วิธี Stepwise Solution

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F
การรับรู้ลักษณะงาน	.678	.459	.459	214.867*
อายุ ช่วง 25-34 ปี	.684	.468	.009	4.374*

\* $p < .05$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า การรับรู้ลักษณะงานสามารถอธิบายความผันแปรความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .459 ( $R^2 = .459$ ) แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 45.9

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อายุ ช่วง 25-34 ปี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .468 ( $R^2 = .468$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ลักษณะงานและอายุ ช่วง 25-34 ปี สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.9 ( $R^2$  change = .009)

ตารางที่ 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร

ตัวพยากรณ์	b	SEb	Beta	t
การรับรู้ลักษณะงาน	2.110	.143	.677	14.732*
อายุ ช่วง 25-34 ปี	-20.837	9.963	-.096	-2.091*
R = .684	R <sup>2</sup> = .468	F = 4.374	Constant = 49.393	Se <sub>est</sub> = 17.1533

\*p < .05

จากตารางที่ 23 ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ การรับรู้ลักษณะงาน (Beta = 2.110) รองลงมาคือ อายุ ช่วง 25-34 ปี (Beta = -20.837) แสดงว่าลักษณะงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร รองลงมาคือ อายุ ช่วง 25-34 ปี ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 49.393 + 2.110 \text{ ลักษณะงาน} - 20.837 \text{ อายุช่วง 25-34 ปี}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .677 * Z_{\text{การรับรู้ลักษณะงาน}} - .096 * Z_{\text{อายุ ช่วง 25-34 ปี}}$$