

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ด้านการวางแผน การจัดระบบงาน การอำนาจการ และการควบคุมงาน เปรียบเทียบการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านบริหาร ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการอธิบายเป็นลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
- ตอนที่ 2 ข้อมูลการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผน การจัดระบบงาน การอำนาจการ และการควบคุมงาน
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในภาพรวมทุกด้านและในแต่ละด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านบริหาร



เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ย

เกณฑ์ตัดสินค่าเฉลี่ย ระดับการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50-5.00	อยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50-4.49	อยู่ในระดับปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	อยู่ในระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล มีดังนี้

X̄	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนตัวอย่างประชากร
F	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
t	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของตัวอย่างประชากรหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของตัวอย่างประชากร จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านบริหาร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์ในตำแหน่ง</u>		
1-5 ปี	95	32.9
6-10 ปี	84	29.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	110	38.1
รวม	289	100
<u>แผนก</u>		
อายุรกรรม	40	13.8
ศัลยกรรม	44	15.2
สูติรีเวชกรรม	41	14.2
กุมารเวชกรรม	35	12.1
ผู้ป่วยนอก	32	11.1
ห้องผ่าตัด	27	9.3
ICU	10	3.5
อื่น ๆ	60	20.8
รวม	289	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.2
ปริญญาตรี	258	89.3
สูงกว่าปริญญาตรี	19	6.6
รวม	289	100
<u>การได้รับการอบรมด้านการบริหาร</u>		
เคย	159	55.0
ไม่เคย	130	45.0
รวม	289	100

จากตารางที่ 2 ประชากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นเวลา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 38.1 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้ระบุงลงในแบบสอบถาม ได้แก่ หอผู้ป่วยพิเศษ จักษุ โสต นาสิก ลาริงค์ รังสี ออร์โธปิดิกส์ และฉุกเฉิน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.8 วุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 89.3 ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 55.0

ตอนที่ 2 การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยภาพรวมและในแต่ละด้าน

การจัดการ	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	4.12	.52	มาก
การจัดระบบงาน	3.97	.46	มาก
การอำนาจการ	3.90	.48	มาก
การควบคุมงาน	3.76	.59	มาก
รวม	3.95	.44	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงว่าการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย โดยภาพรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ "มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.76 ถึง
4.12 การกระจายอยู่ใกล้เคียงกัน อยู่ระหว่าง .46 ถึง .59

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการรักษาคนบุคลากร
 พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผน จำแนกเป็นรายชื่อ

การวางแผน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>ด้านกำลังคน</u>			
1. ท่านตรวจสอบจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ทั้งหมด ในหอผู้ป่วยของท่าน	4.51	.85	มากที่สุด
2. ท่านวางแผนประเมินเพื่อเตรียม พยาบาลใหม่เข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ของท่าน	4.29	.92	มาก
3. เมื่อมีบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน ลาออก โอน ย้าย มากท่านทำเรื่องเสนอ ขอกำลังคนต่อผู้บังคับบัญชา	3.87	1.30	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพยาบาล เข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน	2.86	1.44	ปานกลาง
รวม	3.89	.80	มาก
<u>การบำรุงรักษาบุคลากร</u>			
5. ท่านซักถามปัญหาและความต้องการของ บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน ในเรื่องต่อไปนี้			
5.1 สภาพการทำงาน	4.20	.76	มาก
5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.20	.73	มาก
5.3 ลักษณะงาน	4.15	.75	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การวางแผน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
5.4 การควบคุมบังคับบัญชา	4.10	.80	มาก
5.5 นโยบายและการบริหาร	3.92	.85	มาก
5.6 โอกาสความก้าวหน้า	3.84	.82	มาก
5.7 สวัสดิการต่าง ๆ	3.80	.92	มาก
5.8 ค่าตอบแทน	3.61	.99	มาก
6. ท่านสนับสนุนให้พยาบาลในหอผู้ป่วย มีโอกาส อบรม/ดูงาน/สัมมนา หรือ ศึกษาต่อ	4.36	.72	มาก
7. สนับสนุนให้พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่	4.27	.74	มาก
8. ท่านสนับสนุนให้พยาบาลในหอผู้ป่วย มีส่วนร่วมทำงานวิชาการควบคู่ไปกับ การทำงานประจำ (Routine)	4.20	.80	มาก
9. ท่านนำปัญหาและความต้องการของพยาบาล ในหอผู้ป่วยของท่านมากำหนดแนวทางแก้ไข	3.99	.80	มาก
รวม	4.05	.60	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การวางแผน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>การวางแผนใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ</u>			
<u>เครื่องใช้ อาคาร สถานที่ และ</u>			
<u>งบประมาณ</u>			
10. ท่านสำรวจและกำหนดวิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ในหอ ผู้ป่วย ให้เพียงพอและพร้อมใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.58	.60	มากที่สุด
11. ท่านสำรวจอาคาร สถานที่ ในหอผู้ป่วย ให้อื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.47	.67	มาก
12. ท่านจัดทำและกำหนดวัตถุประสงค์การได้มา และการใช้งบประมาณภายในหอผู้ป่วย ของท่าน	4.09	.94	มาก
รวม	4.38	.60	มาก
<u>การบริหารจัดการ</u>			
13. ท่านให้โอกาสพยาบาลทุกคน แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย	4.60	.60	มากที่สุด
14. ท่านให้พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.54	.60	มากที่สุด
รวม	4.57	.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการวางแผนกำลังคนในหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" กิจกรรมการจัดการซื้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มากที่สุด" ได้แก่ การตรวจสอบจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ในหอผู้ป่วยซื้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของตน

ด้านการวางแผนสำรองรักษาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก"

ด้านการวางแผนใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคาร สถานที่ และงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ซื้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มากที่สุด" คือ การสำรวจและกำหนดวิธีการใช้เครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอและพร้อมใช้

ด้านการวางแผนบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับ"มากที่สุด"



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการจัดระบบงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การจัดระบบงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ</u>			
<u>และ การมอบหมายงาน</u>			
1. มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความ สามารถของบุคลากร และสถานการณ์	4.65	.56	มากที่สุด
2. มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา พร้อมอำนาจหน้าที่ ที่เหมาะสม	4.58	.57	มากที่สุด
3. ในสภาวะขาดแคลนพยาบาล ท่านปรับเปลี่ยน ภาระงานพยาบาลให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และลดงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานพยาบาล เช่น คัดคำรักษาพยาบาล งานธุรการ หรือ งานเสริมอื่น ฯลฯ	3.91	1.14	มาก
4. จัดทำและตรวจสอบคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) ในหอผู้ป่วย ของท่านให้สอดคล้องกับภาระงานที่เป็นจริง	3.84	1.00	มาก
รวม	4.25	.59	มาก
<u>การจัดการปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาล</u>			
5. ท่านยึดหยุ่นในการจัดการางเวร โดยยอม ให้บุคลากรพยาบาลมีสิทธิขอเวรและแลก เวรได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น	4.66	.77	มากที่สุด

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การจัดระบบงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
6. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้หมุนเวียนวันหยุด ตรงกับวันหยุดราชการ หรือ วันหยุด นักขัตฤกษ์อย่างทั่วถึง	4.52	.84	มากที่สุด
7. จัดเวรตามความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล เช่น เวน 8 ชั่วโมง 10 ชั่วโมง หรือ 12 ชั่วโมง หรือ 16 ชั่วโมง ฯลฯ	3.99	1.25	มาก
8. กรณีที่มีการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ฉุกเฉินในหอผู้ป่วยของท่าน ท่านดำเนิน การแก้ไข โดย			
8.1 ให้ทำงานเพิ่ม(Over time)โดยมีค่าตอบแทน	3.40	1.64	ปานกลาง
8.2 จัดคนเข้าทำงานแบบลอย (Float staffing)	2.25	1.48	น้อย
8.3 จัดบุคลากรพยาบาลเพื่อเรียก (Call - in staffing)	1.84	1.30	น้อย
รวม	3.45	.67	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การจัดระบบงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>การจัดระบบงานด้านวัสดุ ครุภัณฑ์</u>			
<u>อาคาร และสถานที่</u>			
9. จัดให้มีการเตรียม และจัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในหอผู้ป่วยของท่าน อย่างเป็นระบบ ระเบียบ และง่ายต่อการใช้งาน	4.55	.62	มากที่สุด
10. ท่านปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในอาคารหอผู้ป่วยของท่าน เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.37	.74	มาก
11. ท่านเสนอแนะและสนับสนุนให้มีการนำเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัย มาใช้กับหน่วยงานของท่าน เช่น Infusion pump, Monitor ต่างๆ ฯลฯ	3.78	1.18	มาก
รวม	4.23	.65	มาก
<u>การติดต่อและประสานงาน</u>			
12. ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาวะที่มีการขาดแคลนพยาบาล ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	4.43	.77	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การจัดระบบงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
13. ในภาวะที่มีการขาดแคลนพยาบาล ทำนุประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้งาน ดำเนินไปได้คล่องตัวและรวดเร็ว	4.33	.80	มาก
รวม	4.38	.67	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการจัดระบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก"

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและการมอบหมายงาน โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มากที่สุด" ได้แก่ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรและสถานการณ์ และมอบหมายงานพร้อมให้อำนาจที่เหมาะสม ด้านการจัดตารางปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับ"ปานกลาง" ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มากที่สุด" ได้แก่ การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้หมุนเวียนวันหยุดตรงกับวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างทั่วถึง และมีการยืดหยุ่นในการให้แลกเปลี่ยนเวรได้ตามความเหมาะสม และจำเป็น ส่วนการจัดคนเข้าทำงานแทนแบบลอย (Float staffing) และแบบเมื่อเรียก (Call-in staffing) เมื่อเกิดมีการขาดคนฉุกเฉินนั้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"น้อย" การจัดแบบให้ทำงานเพิ่มโดยให้ค่าตอบแทน (Over time) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"ปานกลาง"

การจัดระบบงานด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร และสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มากที่สุด" คือ การจัดเตรียมและจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ และสะดวกในการใช้งาน

การติดต่อและประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก"

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
 พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกเป็นรายชื่อ

การอำนวยความสะดวก	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>การใช้ภาวະผู้นำ</u>			
1. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความ สามัคคี	4.54	.58	มากที่สุด
2. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อ คงไว้ซึ่งคุณภาพการพยาบาล ในภาวะที่มี การขาดแคลนพยาบาล	4.25	.85	มาก
3. ปฏิบัติบทบาทของวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับใน ทีมสุขภาพ และเป็นตัวอย่างของผู้ร่วมงาน	4.22	.79	มาก
4. ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานของท่าน ให้ดียิ่งขึ้น	3.68	.90	มาก
5. เข้าร่วมประชุมกับกลุ่มผู้ร่วมวิชาชีพ เพื่อ แก้ปัญหาขาดแคลนพยาบาล	3.24	1.10	ปานกลาง
6. นำผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาขาด แคลนพยาบาล มาปรับปรุงใช้ในหน่วยงาน	2.94	1.14	ปานกลาง
รวม	3.81	.59	มาก



ตารางที่ 6 (ต่อ)

การอำนวยความสะดวก	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>การวินิจฉัยสั่งการ</u>			
7. ท่านสั่งงานได้ชัดเจน แน่นนอน และ เข้าใจง่าย	4.44	.59	มาก
8. ในภาวะที่มีการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ท่านชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน	4.44	.64	มาก
9. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ท่านหาแนวทางแก้ไขทันที	4.36	.70	มาก
10. ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเลือกตัดสินใจที่ผู้ปฏิบัติ พึงพอใจ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.22	.68	มาก
รวม	4.36	.52	มาก
<u>การนิเทศ การจูงใจ และประเมินผล</u>			
11. รับฟังความคิดเห็น และปัญหา ตลอดจน อุปสรรคในการปฏิบัติงานในสภาวะที่มี การขาดแคลนพยาบาล	4.61	.62	มากที่สุด
12. ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่บุคลากร พยาบาลในหอผู้ป่วยทุกคน ทุกเรื่อง	4.50	.66	มากที่สุด
13. ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ผู้ที่ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.47	.66	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การอำนวยความสะดวก	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
14. ชี้แจงให้บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยทราบถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การอบรม/ดูงาน/ศึกษาต่อ	4.33	.80	มาก
15. จัดสวัสดิการเพิ่มพิเศษแก่พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน เช่น			
- จัดห้องพักเป็นสัดส่วน	3.63	1.49	มาก
- จัดงานเลี้ยงสังสรรค์	3.21	1.04	ปานกลาง
- จัดเครื่องดื่ม-ของว่างให้สำหรับเวรนอกเวลา	2.95	1.52	ปานกลาง
- จัดสวัสดิการเงินพิเศษ	2.19	1.62	น้อย
16. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อกำหนดคุณภาพโดยยึดเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.26	.76	มาก
17. สนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคม	3.86	.90	มาก
18. ให้โอกาสแก่บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.64	1.07	มาก
รวม	3.76	.56	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก"

การใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มากที่สุด" คือ ส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานด้วยความสามัคคี ส่วนการเข้าร่วมประชุมกับกลุ่มผู้ร่วมวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากร และการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมาใช้ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ปานกลาง"

การวินิจฉัยสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก"

การนิเทศ การจูงใจ และการประเมินผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น โดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" เช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มากที่สุด" ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นและปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาวะที่มีการขาดแคลนพยาบาล และการให้คำปรึกษา แนะนำ แก่บุคลากรในทุกเรื่องที่เป็นปัญหา ส่วนการจัดสวัสดิการเพิ่มพิเศษให้กับบุคลากรนั้น โดยรวมอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ในด้านสวัสดิการห้องพัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" การจัดเครื่องดื่ม-ของว่างให้เวรนอกเวลา และการจัดงานรื่นเริง ส่งสรรค์อยู่ในระดับ "ปานกลาง" ส่วนการจัดสวัสดิการเงินกู้ของหอผู้ป่วยเป็นพิเศษให้แก่บุคลากรพยาบาลที่จัดทำกันนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "น้อย"

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
 พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการควบคุมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การควบคุมงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
<u>การกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติ</u>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอ เลื่อนขั้นอัตราเงินเดือน ลงโทษ หรือ โยกย้าย ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน	4.24	.92	มาก
2. ท่านกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานใช้มาตรฐาน การพยาบาลเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน	4.17	.87	มาก
3. ท่านแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวิธีการ ประเมินผลของหน่วยงาน	4.07	.85	มาก
4. ท่านให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด วิธีและความคุ้มครองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน หรือ ความขัดแย้งในหน่วยงาน ฯลฯ	3.84	.99	มาก
รวม	4.08	.64	มาก

การวัดผลและการเปรียบเทียบผลงาน

- | | | | |
|--|------|------|-----|
| 5. เมื่อได้รับคำติชมหรือข้อวิจารณ์ใดๆในการ
ปฏิบัติงานในภาวะการขาดแคลนพยาบาล
ท่านศึกษาวิเคราะห์โดยละเอียด เพื่อหา
แนวทางแก้ไขและปรับปรุง | 3.66 | 1.06 | มาก |
|--|------|------|-----|

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การควบคุมงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
6. ท่านศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน ในภาวะขาดแคลนพยาบาล และหาแนว ทางแก้ไข เพื่อให้คงมาตรฐานการบริการ	3.36	1.11	ปานกลาง
7. ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ในภาวะขาดแคลนบุคลากร ไปเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนด เพื่อปรับปรุงแก้ไข	3.22	1.12	ปานกลาง
8. ท่านปรับปรุงเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน ให้ลดลงตามภาวะการขาดแคลนบุคลากร	2.69	1.26	ปานกลาง
รวม	3.23	.90	ปานกลาง
<u>การปฏิบัติการแก้ไข</u>			
9. ท่านตรวจเยี่ยมผู้ป่วย บุคลากรและ สิ่งแวดล้อม ในหอผู้ป่วยของท่าน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น	4.57	.60	มากที่สุด
10. ท่านปรับปรุงการมอบหมายงานแก่ บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เหมาะสม กับภาวะการขาดแคลนพยาบาล	4.23	.80	มาก
11. ท่านประเมินความพึงพอใจของ พยาบาลในหอผู้ป่วยของท่าน เพื่อ นำไปเป็นข้อมูลในการบริหาร	3.79	.90	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การควบคุมงาน	N = 289		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
12. ท่านนำผลการวิจัยจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงาน	3.25	1.06	ปานกลาง
รวม	3.96	.59	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับ"มาก"

ในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มาก" การวัดผลและการเปรียบเทียบผลงานที่บุคลากรพยาบาลปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ยกเว้นข้อที่ว่า เมื่อได้รับคำติชมหรือวิจารณ์การปฏิบัติงานจากบุคคลภายนอก หรือผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับ"มาก"

การปฏิบัติการเพื่อแก้ไขด้านการควบคุม หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติโดยรวม อยู่ในระดับ"มาก" ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"มากที่สุด" คือ การตรวจเยี่ยมภายในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง แต่ในข้อการนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ"น้อย"

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน

การจัดการ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง								
	1-5 ปี			6-10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	N = 95			N = 84			N = 110		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผน	4.03	.52	มาก	4.14	.49	มาก	4.17	.54	มาก
การจัดระบบงาน	3.88	.46	มาก	3.99	.42	มาก	3.95	.47	มาก
การอำนวยความสะดวก	3.82	.51	มาก	3.98	.46	มาก	3.91	.48	มาก
การควบคุมงาน	3.65	.64	มาก	3.81	.54	มาก	3.81	.57	มาก
รวม	3.87	.46	มาก	4.00	.41	มาก	3.98	.44	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1-5 ปี โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 ถึง 4.03 การกระจายใกล้เคียงกัน อยู่ระหว่าง .46 ถึง .64 การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 ถึง 4.14 การกระจายใกล้เคียงกัน อยู่ระหว่าง .42 ถึง .54

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 ถึง 4.17 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .47 ถึง .57

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน

แผนก ที่ปฏิบัติงาน	การจัดการ														
	การวางแผน			การจัดระบบงาน			การอำนวยความสะดวก			การควบคุมงาน			รวม		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.อายุรกรรม (N=40)	4.15	.51	มาก	3.98	.43	มาก	3.91	.48	มาก	3.70	.57	มาก	3.96	.45	มาก
2.ศัลยกรรม (N=44)	4.01	.51	มาก	3.82	.41	มาก	3.87	.44	มาก	3.65	.51	มาก	3.86	.40	มาก
3.สูติรีเวช (N=41)	4.20	.51	มาก	3.94	.50	มาก	3.95	.62	มาก	3.75	.66	มาก	3.99	.51	มาก
4.กุมารเวช (N=35)	4.10	.46	มาก	3.93	.45	มาก	3.85	.46	มาก	3.69	.57	มาก	3.92	.39	มาก
5.ผู้ป่วยนอก (N=32)	4.13	.66	มาก	3.78	.55	มาก	3.82	.53	มาก	3.80	.71	มาก	3.90	.56	มาก
6.ห้องผ่าตัด (N=27)	4.23	.45	มาก	4.07	.47	มาก	3.96	.41	มาก	3.83	.56	มาก	4.04	.38	มาก
7.ICU (N=10)	3.36	.71	มาก	3.86	.32	มาก	3.90	.51	มาก	3.76	.71	มาก	3.88	.49	มาก
8.อื่น ๆ (N=60)	4.11	.48	มาก	4.05	.40	มาก	3.93	.44	มาก	3.87	.53	มาก	3.99	.39	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยอายุรกรรม โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.70 ถึง 4.15 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .43 ถึง .57

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยศัลยกรรม โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.65 ถึง 4.01 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .41 ถึง .51

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยสูตินรีเวชกรรม โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 ถึง 4.20 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .50 ถึง .66

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยกุมารเวชกรรม โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 ถึง 4.10 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .45 ถึง .57

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยนอก โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 ถึง 4.13 การกระจายอยู่ระหว่าง .53 ถึง .71

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานห้องผ่าตัด โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 ถึง 4.23 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .41 ถึง .56

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วย ICU โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.36 ถึง 3.90 การกระจายอยู่ระหว่าง .32 ถึง .71

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งได้แก่ หอผู้ป่วยพิเศษ จักษุ โสตฯ รังสี ออร์โธปิดิกส์ และฉุกเฉิน โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87 ถึง 4.11 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .40 ถึง .53

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

การจัดการ	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	N = 12			N = 258			N = 19		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผน	4.04	.75	มาก	4.12	.51	มาก	4.10	.54	มาก
การจัดระบบงาน	3.89	.51	มาก	3.94	.46	มาก	3.98	.39	มาก
การอำนวยความสะดวก	3.74	.66	มาก	3.91	.48	มาก	3.93	.37	มาก
การควบคุมงาน	3.78	.79	มาก	3.75	.58	มาก	3.82	.59	มาก
รวม	3.87	.64	มาก	3.95	.43	มาก	3.97	.41	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ "มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74 ถึง 4.04 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .51 ถึง .79

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ "มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.75 ถึง 4.12 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .46 ถึง .58

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ "มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 ถึง 4.10 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .37 ถึง .59

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรมด้านการ
บริหาร

การจัดการ	การได้รับการอบรมด้านการบริหาร					
	เคย			ไม่เคย		
	N = 159			N = 130		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การวางแผน	4.20	.50	มาก	4.01	.53	มาก
การจัดระบบงาน	3.99	.44	มาก	3.88	.47	มาก
การอำนวยความสะดวก	3.98	.46	มาก	3.81	.50	มาก
การควบคุม	3.83	.54	มาก	3.67	.63	มาก
รวม	4.02	.42	มาก	3.86	.45	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เคยได้รับการอบรมทางด้านการบริหาร โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ใน
ระดับ "มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.83 ถึง 4.20 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่
ระหว่าง .44 ถึง .54

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ไม่เคยได้รับ
การอบรมในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ "มาก" โดยค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.67 ถึง 4.01 การกระจายใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง .47 ถึง .63

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในภาพรวม

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดการ
ต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม ประสบการณ์
ในตำแหน่ง

การจัดการ	ประสบการณ์ในตำแหน่ง								F	
	1-5 ปี		6-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		รวม			
	N = 95	N = 84	N = 110	N = 289	ระดับ					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การวางแผน	4.03	.52	4.14	.49	4.17	.54	4.12	.52	มาก	2.20
การจัดระบบงาน	3.88	.46	3.99	.41	3.95	.47	3.94	.46	มาก	1.55
การอำนวยความสะดวก	3.82	.51	3.98	.46	3.91	.48	3.90	.48	มาก	2.33
การควบคุมงาน	3.65	.64	3.81	.54	3.81	.57	3.76	.59	มาก	2.28
รวม	3.87	.46	4.00	.41	3.98	.44	3.95	.44	มาก	2.62

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการวางแผน จำแนกตาม ประสบการณ์ใน

ตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการจัดระบบงาน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการควบคุม จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการจัดการ
ต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนก/ F	การจัดการ								รวม		
	การวางแผน		การจัดระบบงาน		การอำนวยความสะดวก		การควบคุม		N = 289		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	ระดับ
1.อายุกรรม (N=40)	4.15	.51	3.98	.43	3.91	.48	3.70	.57	3.96	.45	มาก
2.ศัลยกรรม (N=44)	4.01	.51	3.82	.41	3.87	.44	3.65	.51	3.86	.40	มาก
3.สูติรีเวช (N=41)	4.20	.51	3.94	.50	3.95	.62	3.75	.66	3.99	.51	มาก
4.กุมารเวช (N=35)	4.10	.46	3.93	.45	3.85	.46	3.69	.57	3.92	.39	มาก
5.ผู้ป่วยนอก (N=32)	4.13	.66	3.78	.55	3.82	.53	3.80	.71	3.90	.56	มาก
6.ห้องผ่าตัด (N=27)	4.23	.45	4.07	.47	3.96	.41	3.83	.56	4.04	.38	มาก
7.ICU (N=10)	3.36	.71	3.86	.32	3.90	.51	3.76	.71	3.88	.49	มาก
8.อื่น ๆ (N=60)	4.11	.48	4.05	.40	3.93	.44	3.87	.53	3.99	.39	มาก
รวม	4.12	.52	3.97	.42	3.90	.48	3.76	.59	3.95	.44	มาก
F	.71		1.90		.36		.71		.67		

จากตารางที่ 13 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการวางแผน จำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการจัดระบบงาน จำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการอำนาจการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการอำนาจการ จำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการควบคุมงาน จำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน
การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

การจัดการ	ระดับการศึกษา								F	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม			
	N = 12	N = 258	N = 19	N = 289	ระดับ					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การวางแผน	4.04	.75	4.12	.51	4.10	.54	4.12	.52	มาก	.15
การจัดระบบงาน	3.89	.51	3.94	.46	3.98	.39	3.97	.46	มาก	.14
การอำนาจการ	3.74	.66	3.91	.48	3.93	.37	3.90	.48	มาก	.70
การควบคุมงาน	3.78	.79	3.75	.58	3.82	.59	3.76	.59	มาก	.15
รวม	3.87	.64	3.95	.43	3.97	.41	3.95	.44	มาก	.22

จากตารางที่ 14 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการวางแผน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการควบคุมงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า ที ของคะแนนการจัดการ
ต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม การได้รับ
การอบรมด้านการบริหาร

การจัดการ	การได้รับการอบรมด้านการบริหาร						
	เคย			ไม่เคย			t
	N = 159			N = 130			
\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
การวางแผน	4.20	.50	มาก	4.01	.53	มาก	3.12 ^{**}
การจัดระบบงาน	3.99	.44	มาก	3.88	.47	มาก	2.02 [*]
การอำนวยความสะดวก	3.98	.46	มาก	3.81	.50	มาก	2.95 ^{**}
การควบคุม	3.83	.54	มาก	3.67	.63	มาก	2.21 [*]
รวม	4.02	.42	มาก	3.86	.45	มาก	3.11 ^{**}

^{**} p < .01

^{*} p < .05

จากตารางที่ 15 แสดงว่า การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร ในภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02
อยู่ในระดับ"มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการอบรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
หอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรม ($\bar{X}=4.02$) มากกว่าค่าเฉลี่ยการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากร
พยาบาลในภาพรวมทุกด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการอบรม ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 16 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอื่น ๆ

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการ	จำนวน	
	(N = 122)	ร้อยละ
1. ให้เงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา	87	30
2. ให้ทำงานโดยเก็บวันหยุดสะสม	52	18
3. เสนอให้มีบุคลากรระดับต่ำกว่าช่วยงาน	17	6
4. ไม่รับผู้ป่วยเกินจำนวนเตียง	9	3

(หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

จากตารางที่ 16 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงความคิดเห็นให้เงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา คิดเป็นร้อยละ 30 ในข้อที่ให้ทำงานโดยเก็บวันหยุดสะสม คิดเป็นร้อยละ 18 เสนอให้มีบุคลากรระดับต่ำกว่าช่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 6 และเสนอให้ไม่รับผู้ป่วยเกินจำนวนเตียง คิดเป็นร้อยละ 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความคิดเห็นเพียงร้อยละ 42

ปัญหาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยพบในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล รวบรวมไว้ได้ ดังนี้

1. ขาดงบประมาณสนับสนุน
2. ปริมาณงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบมีมาก ทั้งงานการพยาบาล และที่ไม่ใช่งานการพยาบาล เช่น งานเสมียน งานธุรการ ฯลฯ เนื่องจากเป็นนโยบายของโรงพยาบาล
3. ความขัดแย้งระหว่างวิชาชีพ ซึ่งมีผลทำให้พยาบาลลาออกมากขึ้น