

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตาราง ประกอบความเรียง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 2 ข้อมูลการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 4 ข้อมูลภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างระหว่างการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การได้รับการอบรมทางการบริหาร และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เพื่อความเข้าใจและแปลผลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน 2 กลุ่ม

F แทน ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การได้รับการอบรมทางการบริหาร แผนกที่ปฏิบัติงาน ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อรายได้ของโรงพยาบาล และผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบาย แผนงาน หรือโครงการของหอผู้ป่วย

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) (n = 287) | ร้อยละ |
|---|------------------------|--------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 10 | 3.5 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 247 | 86.1 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 30 | 10.4 |
| ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร | | |
| 1 - 5 ปี | 81 | 28.2 |
| 6 - 10 ปี | 68 | 23.7 |
| มากกว่า 10 ปี | 138 | 48.1 |
| การได้รับการอบรมทางการบริหาร | | |
| ไม่เคย | 149 | 51.9 |
| เคย (ตอบได้หลายข้อ) | 138 | 48.1 |
| 1. การพยาบาลเฉพาะทางบริหารการพยาบาล ระยะเวลา 3-4 เดือน หน่วยงานที่จัด ทบวงมหาวิทยาลัย | 69 | 50.0 |
| 2. การบริหารหอผู้ป่วย ระยะเวลา 14-30 วัน หน่วยงานที่จัดกระทรวงสาธารณสุข | 41 | 29.7 |
| 3. ผู้บริหารระดับต้น ระยะเวลา 2-30 วัน หน่วยงานที่จัดกระทรวงสาธารณสุข | 34 | 24.6 |
| 4. การบริหารทั่วไป ระยะเวลา 2-7 วัน หน่วยงานที่จัดกระทรวงสาธารณสุข หรือหน่วยงานเอกชน | 11 | 7.9 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) (n = 287) | ร้อยละ |
|---|------------------------|--------|
| แผนกที่ปฏิบัติงาน | | |
| ศัลยกรรม | 63 | 22.0 |
| อายุรกรรม | 44 | 15.3 |
| ผู้ป่วยหนัก | 41 | 14.3 |
| สูตินรีเวชกรรม | 39 | 13.6 |
| กุมารเวชกรรม | 32 | 11.1 |
| อื่นๆ (ห้องพิเศษ, สงฆ์อาพาธ) | 20 | 7.0 |
| ตา หู คอ จมูก | 14 | 4.9 |
| ห้องผ่าตัด | 12 | 4.2 |
| อุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 11 | 3.8 |
| ผู้ป่วยนอก | 11 | 3.8 |
| ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อรายได้ | | |
| ของโรงพยาบาล | | |
| ระดับมาก | 82 | 28.6 |
| ระดับปานกลาง | 168 | 58.5 |
| ระดับน้อย | 37 | 12.9 |
| ข้อมูลเพิ่มเติมผลกระทบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อ | | |
| รายได้ของโรงพยาบาล (n = 147) | | |
| 1. รายได้ของโรงพยาบาลลดลงเนื่องจากผู้ใช้บริการ | | |
| ไม่สามารถชำระค่ารักษาพยาบาล | 112 | 76.2 |
| 2. โรงพยาบาลต้องจ่ายเงินบำรุง อุดหนุน ขดเซย | | |
| การให้บริการผู้ถือบัตรสุขภาพมากขึ้น | 50 | 34.0 |
| 3. รายได้เงินงบประมาณลดลง | 14 | 9.5 |
| 4. อื่น ๆ (ผู้ป่วยหนักกลับเพิ่มมากขึ้น ผู้ใช้บริการ | | |
| ห้องพิเศษลดลง) | 7 | 4.8 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) (n = 287) | ร้อยละ |
|--|------------------------|--------|
| ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบาย | | |
| แผนงาน หรือโครงการของหอผู้ป่วย | | |
| ระดับมาก | 69 | 24.0 |
| ระดับปานกลาง | 169 | 58.9 |
| ระดับน้อย | 49 | 17.1 |
| ข้อมูลเพิ่มเติมผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ | | |
| ต่อนโยบาย แผนงาน หรือโครงการของหอผู้ป่วย (n = 147) | | |
| 1. การเบิกวัสดุ เวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ลดลง | 91 | 61.9 |
| 2. แผนงาน หรือโครงการที่ใช้ค่าใช้จ่ายสูง ถูกระงับ หรือตัดลดลง | 38 | 25.8 |
| 3. การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาอบรมลดลง | 19 | 12.9 |
| 4. ลดการจ้างบุคลากรปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้บุคลากรทำงานหนัก | 15 | 10.2 |
| 5. ขวัญกำลังใจของบุคลากรลดลง | 12 | 8.2 |
| 6. การใช้จ่ายมีข้อจำกัดกระทบต่อคุณภาพบริการ | 11 | 7.5 |
| 7. สวัสดิการลดลง เช่น งดอาหารผู้ปฏิบัติงาน เวรกลางคืน งดค่าเครื่องแบบ เป็นต้น | 4 | 2.7 |

จากตารางที่ 3 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.1 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.4 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.5 ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 และประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 การได้รับการอบรมทางการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารถึงร้อยละ 51.9 และเคยได้รับการอบรมทางการพยาบาล ร้อยละ 48.1 หลักสูตรที่อบรมคือ การพยาบาลเฉพาะทางบริหารการพยาบาล ซึ่งใช้เวลาอบรม

3-4 เดือน จัดโดยทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ หลักสูตรการบริหารหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 29.7 แผนกที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 15.3 และแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน กับแผนกผู้ป่วยนอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่า ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อรายได้ของโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.6 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.9 ผลกระทบดังกล่าวส่วนใหญ่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเห็นว่า รายได้ของโรงพยาบาลลดลง เนื่องจากผู้ให้บริการไม่สามารถชำระค่ารักษาพยาบาลหรือชำระค่ารักษาพยาบาลได้บางส่วน ต้องขอความอนุเคราะห์จากแผนกสังคมสงเคราะห์ ของโรงพยาบาล และปริมาณผู้ป่วยใช้สิทธิบัตรประชาชนผู้มีรายได้น้อยเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 76.2 รองลงมาคือ มีความคิดเห็นว่า โรงพยาบาลต้องใช้งบประมาณอุดหนุนขาดราชการให้บริการผู้ถือบัตรสุขภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 34.0 ข้อเสนอสังเกตอื่น ๆ คือ มีผู้ป่วยหนักกลับเพิ่มขึ้น ผู้ให้บริการห้องพิเศษลดลง บางโรงพยาบาลต้องปิดหอผู้ป่วยชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 4.8 ผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบาย แผนงาน หรือโครงการของหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่า มีผลกระทบอยู่ในระดับปานกลางจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 24 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.1 ผลกระทบดังกล่าวส่วนใหญ่คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคิดเห็นว่า การเบิกวัสดุ เวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ลดลง คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาคือ แผนงานหรือโครงการที่ใช้ค่าใช้จ่ายสูงถูกระงับหรือตัดลดลง เช่น แผนการขยายหอผู้ป่วย แผนการซ่อมแซมอาคารสถานที่ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 25.8 ข้อเสนอที่น่าสนใจคือ ผลกระทบดังกล่าวทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรลดลง คิดเป็นร้อยละ 8.2

ตอนที่ 2 ข้อมูลการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ
โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน
(n = 287)

| การบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระ วิกฤตเศรษฐกิจ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. การวางแผน | 3.71 | .61 | มาก |
| 1.1 ด้านบุคลากร | 3.76 | .59 | มาก |
| 1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 3.89 | .61 | มาก |
| 1.3 ด้านงบประมาณ | 3.49 | .84 | ปานกลาง |
| 2. การจัดระบบงาน | 3.95 | .51 | มาก |
| 2.1 การกำหนดสายการบังคับบัญชา | 4.05 | .65 | มาก |
| 2.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ | 4.03 | .61 | มาก |
| 2.3 การมอบหมายงาน | 3.96 | .64 | มาก |
| 2.4 การจัดระบบด้านวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | 4.13 | .55 | มาก |
| 2.5 การจัดระบบงบประมาณ | 3.54 | .98 | มาก |
| 3. การอำนวยความสะดวก | 4.12 | .48 | มาก |
| 3.1 การส่งงาน | 3.78 | .57 | มาก |
| 3.2 การประสานงาน | 4.15 | .58 | มาก |
| 3.3 การนิเทศงาน | 4.13 | .58 | มาก |
| 3.4 การจูงใจ | 4.43 | .54 | มาก |
| 4. การควบคุมงาน | 4.12 | .52 | มาก |
| 4.1 กำกับ | 4.09 | .59 | มาก |
| 4.2 ดูแล | 4.27 | .60 | มาก |
| 4.3 ตรวจสอบ | 4.09 | .62 | มาก |
| 4.4 ติดตาม | 4.01 | .64 | มาก |
| 4.5 ค้นหาอุปสรรคข้อขัดข้อง | 4.15 | .64 | มาก |
| รวม | 3.98 | .47 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาล ในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการควบคุมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านการจัดระบบงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการวางแผนจำแนกตามโดยรวมและรายด้าน ตามกระบวนการวางแผน (n = 287)

| การวางแผน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-------------------------|-------------|------------|----------------|
| ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 3.89 | .61 | มาก |
| การรวบรวมข้อมูล | 4.04 | .64 | มาก |
| การกำหนดวัตถุประสงค์ | 3.92 | .72 | มาก |
| การกำหนดแผน | 3.98 | .66 | มาก |
| การกำหนดวิธีประเมินผล | 3.58 | .88 | มาก |
| ด้านบุคลากร | 3.76 | .59 | มาก |
| การรวบรวมข้อมูล | 3.86 | .61 | มาก |
| การกำหนดวัตถุประสงค์ | 3.73 | .65 | มาก |
| การกำหนดแผน | 3.77 | .69 | มาก |
| การกำหนดวิธีประเมินผล | 3.60 | .82 | มาก |
| ด้านงบประมาณ | 3.49 | .84 | ปานกลาง |
| การรวบรวมข้อมูล | 3.41 | 1.00 | ปานกลาง |
| การกำหนดวัตถุประสงค์ | 3.63 | .90 | มาก |
| การกำหนดแผน | 3.53 | .89 | มาก |
| การกำหนดวิธีประเมินผล | 3.31 | 1.00 | ปานกลาง |
| รวม | 3.71 | .61 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารงานในยุคนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมาคือ การปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 และเมื่อพิจารณาตามขั้นตอนของกระบวนการวางแผนใน

แต่ละด้าน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านบุคลากร ในทุกขั้นตอนอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับมาก การปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนด้านงบประมาณ ในขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดแผน มีการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลและการกำหนดวิธีประเมินผล มีการปฏิบัติกิจกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคนาเววิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการวางแผนบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อตามกระบวนการวางแผน (n = 287)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-------------|------------|------------|
| | การรวบรวมข้อมูล | 3.86 | .61 | มาก |
| 1 | รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของการให้บริการรายปี | 3.96 | .87 | มาก |
| 2 | วิเคราะห์จำนวนและประเภทบุคลากรที่มีอยู่เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติทั้งหมด | 3.93 | .89 | มาก |
| 3 | วิเคราะห์ลักษณะงานและความยากง่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ | 3.91 | .79 | มาก |
| 4 | วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากรตามเป้าหมายหรือความจำเป็นของหน่วยงาน | 3.86 | .81 | มาก |
| 5 | วิเคราะห์กิจกรรมการพยาบาลที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยตรงและวิเคราะห์กิจกรรมทางอ้อมที่ไม่ได้ปฏิบัติต่อผู้ป่วย | 3.81 | .83 | มาก |
| 6 | วิเคราะห์ความต้องการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน | 3.78 | .86 | มาก |
| 7 | ศึกษาค้นคว้าและติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสาธารณสุข เพื่อนำข้อมูลทางวิชาการมาใช้ในการวางแผน | 3.74 | .85 | มาก |
| | การกำหนดวัตถุประสงค์ | 3.73 | .65 | มาก |
| 1 | กำหนดวัตถุประสงค์การจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของการให้บริการ | 4.07 | .83 | มาก |
| 2 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานด้านบุคลากรสอดคล้องกับลักษณะงาน ความยากง่ายของงานและปริมาณงาน | 4.02 | .78 | มาก |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|--------------|------------|----------------|
| 3 | กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการให้บริการ อย่างมีคุณภาพ | 3.96 | .77 | มาก |
| 4 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานด้านบุคลากร สอดคล้องกับการพัฒนาความรู้ และทักษะของ บุคลากรโดยเน้นความจำเป็นและประโยชน์ที่ได้รับ | 3.91 | .80 | มาก |
| 5 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงานด้านบุคลากร ครอบคลุมด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร | 3.64 | .85 | มาก |
| 6 | ระบุเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมด้านการจัด อัตรากำลังที่สามารถวัดผลได้ | 3.51 | .91 | มาก |
| 7 | ระบุเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมการพัฒนา ความรู้ ทักษะของบุคลากรที่สามารถวัดผลได้ | 3.42 | .89 | ปานกลาง |
| 8 | ระบุเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมการสร้างแรง จูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถวัดผลได้ การกำหนดแผน | 3.34 3.77 | .92 .69 | ปานกลาง มาก |
| 1 | กำหนดรูปแบบการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน | 4.09 | .80 | มาก |
| 2 | แผนงานด้านบุคลากรที่น่าเสนอ เน้นการประหยัด งบประมาณ ใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.86 | .99 | มาก |
| 3 | ท่านและผู้ร่วมงานประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางและ เลือกวิธีปฏิบัติที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ แผนงาน | 3.86 | .84 | มาก |
| 4 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบแผนการ พัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากร | 3.81 | .84 | มาก |
| 5 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบแผนงาน ด้านบุคลากร | 3.79 | .93 | มาก |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|---------|
| 6 | นำกิจกรรมที่จัดลำดับไว้มาเขียนเป็นแผนรวมด้าน แผนงานบุคลากร และนำเสนอเพื่อขออนุมัติ | 3.47 | 1.00 | ปานกลาง |
| 7 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบแผนการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร | 3.47 | .90 | ปานกลาง |
| | การกำหนดวิธีประเมินผล | 3.60 | .82 | มาก |
| 1 | สามารถนำผลการประเมินแผนงานบุคลากรไปใช้ใน การปรับปรุงแก้ไขงาน | 3.68 | .90 | มาก |
| 2 | กำหนดวิธีการประเมินแผนงานบุคลากรเหมาะสมกับ ระยะเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่าย | 3.60 | .91 | มาก |
| 3 | กำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบการประเมิน แผนงานบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ | 3.51 | .90 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจด้านการวางแผนบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อตามกระบวนการวางแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

การรวบรวมข้อมูล หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการรวมข้อมูลทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยปฏิบัติการในข้อความว่า "รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการให้บริการรายปี" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "ศึกษาค้นคว้าและติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการสาธารณสุข เพื่อนำข้อมูลทางวิชาการมาใช้ในการวางแผน" อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74

การกำหนดวัตถุประสงค์ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดยปฏิบัติการในข้อความที่ว่า "กำหนดวัตถุประสงค์ การจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของการให้บริการ" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า

“ระบุเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สามารถวัดผลได้” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34

การกำหนดแผน หัวหน้าหรือผู้ช่วยปฏิบัติกิจกรรมกำหนดแผน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “กำหนดรูปแบบการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และกิจกรรมที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “นำกิจกรรมที่จัดลำดับไว้มาเขียนเป็นแผนรวมด้านแผนงานบุคลากร และนำเสนอเพื่อขออนุมัติ และ “กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร” ซึ่งมีระดับการปฏิบัติกิจกรรมเดียวกันทั้ง 2 ข้อความ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47

การกำหนดวิธีประเมินผล หัวหน้าหรือผู้ช่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดวิธีประเมินผลทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “สามารถนำผลการประเมินแผนงานบุคลากรไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน” สูงที่สุด อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.68 และกิจกรรมที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “กำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ การประเมินแผนงานบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการวางแผนวัสดุอุปกรณ์
จำแนกเป็นรายข้อตามกระบวนการวางแผน (n = 287)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|-------|
| | การรวบรวมข้อมูล | 4.04 | .64 | มาก |
| 1 | รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การควบคุม การบำรุงรักษา การจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ | 4.21 | .76 | มาก |
| 2 | สำรวจข้อมูลการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อลดค่าใช้จ่าย | 4.17 | .71 | มาก |
| 3 | ศึกษาค้นคว้า และติดตามข้อมูลข่าวสารการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี | 3.74 | .79 | มาก |
| | การกำหนดวัตถุประสงค์ | 3.92 | .72 | มาก |
| 1 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนวัสดุอุปกรณ์ให้ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย | 4.06 | .76 | มาก |
| 2 | กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตามมาตรฐาน | 3.92 | .84 | มาก |
| 3 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนวัสดุอุปกรณ์ โดยระบุเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรม การใช้ การบำรุงรักษา และการจำหน่าย วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถวัดผลได้ | 3.77 | .84 | มาก |
| | การกำหนดแผน | 3.98 | .66 | มาก |
| 1 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบในการ เบิกวัสดุ | 4.25 | .77 | มาก |
| 2 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบในการ ควบคุม บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคารสถานที่ | 4.13 | .76 | มาก |
| 3 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบในการ จำหน่ายวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ | 3.99 | .80 | มาก |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|-------|
| 4 | นำกิจกรรมที่จัดลำดับไว้มาเขียนเป็นแผนรวมด้านวัสดุอุปกรณ์ และนำเสนอเพื่อขออนุมัติ | 3.82 | .89 | มาก |
| 5 | ได้ร่วมประชุมปรึกษากันเพื่อหาแนวทาง และเลือกวิธีปฏิบัติที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนวัสดุอุปกรณ์ | 3.72 | .87 | มาก |
| | การกำหนดวิธีประเมินผล | 3.58 | .88 | มาก |
| 1 | กำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบการประเมินแผนวัสดุอุปกรณ์ให้ชัดเจน | 3.59 | .99 | มาก |
| 2 | นำผลการประเมินแผนวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงาน | 3.59 | .92 | มาก |
| 3 | กำหนดวิธีประเมินแผนวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับระยะเวลากำลังคน และค่าใช้จ่าย | 3.57 | .90 | มาก |

จากตารางที่ 7 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการวางแผนวัสดุอุปกรณ์ จำแนกเป็นรายชื่อตามกระบวนการวางแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

การรวบรวมข้อมูล หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกิจกรรมการรวบรวมข้อมูลทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 โดยปฏิบัติการกิจกรรมในข้อความที่ว่า “รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การควบคุมการบำรุงรักษา การจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ศึกษาค้นคว้า และติดตามข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74

การกำหนดวัตถุประสงค์ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกิจกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 โดยปฏิบัติการกิจกรรมในข้อความที่ว่า “กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนวัสดุอุปกรณ์ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “เป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมการใช้การบำรุงรักษา และการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถวัดผลได้” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77

การกำหนดแผน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดแผนทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า "กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบในการเบิกวัสดุ" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "ได้ร่วมประชุมปรึกษากันเพื่อหาแนวทางและเลือกวิธีปฏิบัติที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72

การกำหนดวิธีประเมินผล หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดวิธีประเมินผลทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า "กำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบการประเมินแผนวัสดุอุปกรณ์ไว้ชัดเจน" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "กำหนดวิธีประเมินแผนวัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับระยะเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการวางแผนงบประมาณ จำแนกเป็นรายชื่อตามกระบวนการวางแผน (n = 287)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านงบประมาณ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-------------|-------------|----------------|
| | การรวบรวมข้อมูล | 3.41 | 1.00 | ปานกลาง |
| 1 | รวบรวมข้อมูลเพื่อคาดการณ์เกี่ยวกับรายรับรายจ่ายในหอผู้ป่วย | 3.55 | 1.15 | มาก |
| 2 | รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและวิธีการในการพัฒนาบริการพยาบาลให้ได้คุณภาพมาตรฐาน | 3.45 | 1.10 | ปานกลาง |
| 3 | รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและวิธีการในการพัฒนางานวิชาการพยาบาลให้ได้คุณภาพมาตรฐาน | 3.36 | 1.05 | ปานกลาง |
| 4 | รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและวิธีการพัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากร | 3.29 | 1.08 | ปานกลาง |
| | การกำหนดวัตถุประสงค์ | 3.63 | .90 | มาก |
| 1 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงบประมาณสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่เน้นการประหยัด ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | 3.80 | .97 | มาก |
| 2 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงบประมาณครอบคลุมงานด้านบริการการพยาบาล | 3.73 | .98 | มาก |
| 3 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงบประมาณครอบคลุมงานด้านบริหารการพยาบาล | 3.68 | .99 | มาก |
| 4 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงบประมาณครอบคลุมงานด้านวิชาการการพยาบาล | 3.52 | 1.01 | มาก |
| 5 | กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงบประมาณโดยระบุเป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ ของแผนงบประมาณที่สามารถวัดผลได้ | 3.42 | 1.03 | ปานกลาง |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การวางแผนด้านงบประมาณ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|---------|
| | การกำหนดแผน | 3.53 | .89 | มาก |
| 1 | แผนงบประมาณที่นำเสนอสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน | 3.73 | 1.00 | มาก |
| 2 | ท่านและผู้ร่วมงานประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางและเลือกวิธีปฏิบัติที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ | 3.48 | 1.03 | ปานกลาง |
| 3 | นำกิจกรรมที่จัดลำดับไว้มาเขียนเป็นแผนรวม | 3.47 | 1.05 | ปานกลาง |
| 4 | กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบ | | | |
| | แผนงบประมาณทั้งหมดในหน่วยงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ | 3.42 | 1.04 | ปานกลาง |
| | การกำหนดวิธีประเมินผล | 3.31 | 1.00 | ปานกลาง |
| 1 | กำหนดวิธีการประเมินแผนงบประมาณเหมาะสมกับระยะเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่าย | 3.38 | 1.05 | ปานกลาง |
| 2 | สามารถนำผลการประเมินแผนงบประมาณไปใช้ปรับปรุงแก้ไขงาน | 3.31 | 1.07 | ปานกลาง |
| 3 | กำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบการประเมินแผนงบประมาณไว้ชัดเจน | 3.25 | 1.07 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมบริหารการพยาบาลในยุควิกฤตเศรษฐกิจด้านการวางแผนงบประมาณ จำแนกเป็นรายข้อตามกระบวนการวางแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังนี้

การรวบรวมข้อมูล หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “รวบรวมข้อมูลเพื่อคาดการณ์เกี่ยวกับรายรับรายจ่ายในหอผู้ป่วย” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย และวิธีการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29

การกำหนดวัตถุประสงค์ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “กำหนดวัตถุประสงค์ของ

แผนงบประมาณสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่เน้นการประหยัด ลดค่าใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “เป้าหมาย ระยะเวลา และกิจกรรมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงบประมาณที่สามารถวัดผลได้” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42

การกำหนดแผน หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดแผนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “แผนงบประมาณที่นำเสนอสอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “กำหนดกิจกรรม เวลา และผู้รับผิดชอบแผนงบประมาณทั้งหมดในหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42

การกำหนดวิธีประเมินผล หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดวิธีประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “กำหนดวิธีการ ประเมินแผนงบประมาณเหมาะสมกับระยะเวลา กำลังคน และค่าใช้จ่าย” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.38 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “กำหนด ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบการประเมินแผนงบประมาณให้ชัดเจน” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคนาเววิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการจัดระบบงาน จำแนก ตามรายชื่อ

| ลำดับที่ | การจัดระบบงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|-----------|
| | การกำหนดสายการบังคับบัญชา | 4.05 | .65 | มาก |
| 1 | จัดทำแผนภูมิสายการบังคับบัญชาที่แสดง | | | |
| | ขอบเขตการควบคุมงานของหัวหน้างานโดยตรง | 4.54 | .73 | มากที่สุด |
| 2 | เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบ เข้าใจสายการ | | | |
| | บังคับบัญชา และปฏิบัติตามได้ถูกต้อง | 4.51 | .63 | มากที่สุด |
| 3 | เสนอให้ปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาใหม่ | | | |
| | ให้สิ้น กะทัดรัด และคล่องตัวในการทำงาน | 3.11 | 1.35 | ปานกลาง |
| | การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ | 4.03 | .61 | มาก |
| 1 | กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร | | | |
| | พยาบาลครอบคลุมด้านการบริหาร การบริการ | | | |
| | และวิชาการ | 4.39 | .63 | มาก |
| 2 | กำหนดภาระงานตามที่ปฏิบัติจริง | 4.36 | .69 | มาก |
| 3 | กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานใหม่ให้มีการ | | | |
| | ยืดหยุ่นตามสภาวะการณ์ | 4.11 | .88 | มาก |
| 4 | ท่านและผู้ร่วมงานวิเคราะห์งาน ออกแบบงาน | | | |
| | สอดคล้องกับสภาวะการณ์ | 3.75 | .90 | มาก |
| 5 | ทบทวนกิจกรรม งานที่ปฏิบัติ แล้วนำมากำหนด | | | |
| | คำบรรยายงานใหม่อย่างน้อยทุก 1 ปี | 3.51 | 1.09 | มาก |
| | การมอบหมายงาน | 3.96 | .64 | มาก |
| 1 | มอบหมายงานเป็นทีม โดยกำหนดเป็น | | | |
| | ลายลักษณ์อักษร | 4.37 | .74 | มาก |
| 2 | มอบหมายงานแบบผสมผสานเมื่อมีพยาบาล | | | |
| | ไม่เพียงพอ | 4.30 | .71 | มาก |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การจัดระบบงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|-----------|
| 3 | กำหนดวิธีการมอบหมายงานให้บุคลากรหนึ่งคน สามารถปฏิบัติงานได้หลายงาน | 4.09 | .74 | มาก |
| 4 | วิเคราะห์รูปแบบการมอบหมายงานแบบเดิมกับ ปริมาณงานใหม่เพื่อปรับเปลี่ยนการมอบหมาย งาน | 3.78 | .95 | มาก |
| 5 | นำการบริการแบบ case management มาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการและลดค่าใช้จ่ายของ ผู้ใช้บริการ | 3.29 | 1.27 | ปานกลาง |
| | การจัดระบบด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคาร สถานที่ | 4.13 | .55 | มาก |
| 1 | ปฏิบัติเป็นแบบอย่างในเรื่องการประหยัด | 4.50 | .61 | มากที่สุด |
| 2 | จัดอาคารสถานที่ให้สะอาดและเป็นระเบียบ | 4.44 | .56 | มาก |
| 3 | คัดกรอง และพิจารณาความจำเป็นในการ ซ่อมแซม หรือปรับปรุงอาคารสถานที่ โดยยึด หลักความปลอดภัย | 4.38 | .69 | มาก |
| 4 | เน้นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุใน หน่วยงาน | 4.36 | .64 | มาก |
| 5 | บุคลากรทุกคนในหน่วยงานร่วมกันประหยัดการ ใช้วัสดุสิ้นเปลือง | 4.13 | .77 | มาก |
| 6 | กำหนดรูปแบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ และ ครุภัณฑ์ ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบระเบียบ และง่ายต่อการใช้งาน | 4.11 | .76 | มาก |
| 7 | สาธิตให้บุคลากรทราบถึงมาตรการประหยัด และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการขอความ ร่วมมือช่วยกันประหยัด | 4.08 | .83 | มาก |
| 8 | กำหนดกฎระเบียบให้บุคลากรบำรุงรักษาเครื่อง มือเครื่องใช้ให้มีอายุการใช้งานนาน | 4.05 | .82 | มาก |
| 9 | จัดให้มีคู่มือบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ใน หน่วยงาน | 4.03 | .80 | มาก |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การจัดระบบงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|---------|
| 10 | เสริมความรู้ให้บุคลากรในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ถูกต้อง | 4.03 | .79 | มาก |
| 11 | กำหนดผู้รับผิดชอบ และวิธีการประเมินผล ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ | 3.99 | .86 | มาก |
| 12 | กำหนดวิธีการ และเอกสารการดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ | 3.94 | .83 | มาก |
| 13 | ใช้แบบการหมุนเวียนและยืมของเครื่องใช้ บางอย่างแทนการเบิกของมาใช้เฉพาะหน่วยงาน | 3.93 | 1.09 | มาก |
| 14 | กำหนดมาตรฐานการใช้วัสดุอุปกรณ์ การจัดระบบงบประมาณ | 3.81 | .92 | มาก |
| 1 | ตรวจรับของตามที่กำหนดคุณลักษณะของ เครื่องมือ | 3.84 | 1.13 | มาก |
| 2 | สำรวจว่าได้รับงบประมาณตามแผนที่ขออนุมัติ หรือไม่ | 3.83 | 1.08 | มาก |
| 3 | ติดตามการจัดซื้อของแผนกพัสดุ | 3.50 | 1.29 | มาก |
| 4 | มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการกำหนด คุณลักษณะของเครื่องมือ | 3.00 | 1.32 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในยุคภาวะ
วิกฤตเศรษฐกิจด้านการจัดระบบงาน จำแนกตามรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีรายละเอียด
ดังนี้

การกำหนดสายการบังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดสาย
การบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “จัดทำ
แผนภูมิสายการบังคับบัญชาที่แสดงขอบเขตการควบคุมงานของหัวหน้างานโดยตรง” สูงที่สุด
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.54 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ “เสนอให้
ปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาใหม่ให้สั้น กระทัดรัด และคล่องตัวในการทำงาน” อยู่ในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลครอบคลุมด้านการบริหาร การบริการ และวิชาการ” สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ “ทบทวนกิจกรรมงานที่ปฏิบัติและนำมากำหนดคำบรรยายงานใหม่อย่างน้อยทุก 1 ปี” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

การมอบหมายงาน หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “มอบหมายงานเป็นทีมโดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ “นำการบริการแบบ case management มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการ และลดค่าใช้จ่ายของผู้ใช้บริการ” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29

การจัดระบบด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการจัดระบบด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “ปฏิบัติเป็นแบบอย่างในเรื่องการประหยัด” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ “กำหนดมาตรฐานการใช้วัสดุอุปกรณ์” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81

การจัดระบบงบประมาณ หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการจัดระบบงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “ตรวจรับของตามที่กำหนดคุณลักษณะของเครื่องมือ” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และกิจกรรมที่หัวหน้าผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ “มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการกำหนดคุณลักษณะของเครื่องมือ” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตาม
รายชื่อ (n = 287)

| ลำดับที่ | การอำนวยความสะดวก | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|---------|
| | การสั่งงาน | 3.78 | .57 | มาก |
| 1 | สั่งงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามระดับความรู้ | 4.38 | .65 | มาก |
| 2 | สั่งงานโดยใช้วาจาและลายลักษณ์อักษรแล้วแต่ สถานการณ์ | 4.37 | .70 | มาก |
| 3 | เรียนรู้ที่จะใช้คอมพิวเตอร์สั่งงานการพยาบาล | 2.59 | 1.19 | ปานกลาง |
| | การประสานงาน | 4.15 | .58 | มาก |
| 1 | ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อความเข้าใจ | 4.36 | .69 | มาก |
| 2 | ใช้การประสานงานแบบผสมผสานเพื่อให้งาน ไปสู่เป้าหมาย | 4.35 | .65 | มาก |
| 3 | ประสานงานตามสายการบังคับบัญชา | 4.33 | .70 | มาก |
| 4 | ประสานงานตามคู่มือการประสานงานที่กำหนดไว้ | 4.05 | .86 | มาก |
| 5 | เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาการประสาน งาน และหาวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาใช้ | 4.03 | .79 | มาก |
| 6 | นำเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการ ประสานงาน | 3.74 | .87 | มาก |
| | การนิเทศงาน | 4.13 | .58 | มาก |
| 1 | เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานแสดงความ คิดเห็นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา | 4.48 | .65 | มาก |
| 2 | กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานสอนการดูแล ตนเองให้ผู้ป่วยและญาติ | 4.35 | .70 | มาก |
| 3 | ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะแก่ บุคลากรในการบริการพยาบาลแทนการตรวจงาน เพื่อหาข้อบกพร่อง | 4.31 | .64 | มาก |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การอำนวยความสะดวก | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|-----------|
| 4 | เป็นที่เลี้ยงให้นักศึกษา พยาบาลใหม่ ในการฝึกงาน | 4.24 | .97 | มาก |
| 5 | นิเทศงานการพยาบาลเพื่อให้บุคลากรทำงานได้เร็ว ไม่เกิดความผิดพลาด และใช้เวลา อุปกรณ์บุคลากรจำนวนน้อย | 4.08 | .71 | มาก |
| 6 | นำผลการนิเทศมาเป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงาน | 4.05 | .78 | มาก |
| 7 | กำหนดการนิเทศเจ้าหน้าที่ทุกระดับไว้เป็นลายลักษณ์อักษร | 3.93 | .91 | มาก |
| 8 | แนะนำนโยบายใหม่แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อหาทางปฏิบัติ | 3.90 | .88 | มาก |
| 9 | ให้ผู้รับการนิเทศประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง | 3.85 | .95 | มาก |
| | การจูงใจ | 4.43 | .54 | มาก |
| 1 | เน้นอยู่เสมอว่าผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของงานบริการ | 4.57 | .62 | มากที่สุด |
| 2 | ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลหรือกลุ่มงานการพยาบาล | 4.51 | .59 | มากที่สุด |
| 3 | ให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการคิดค้นบริการพยาบาลใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน | 4.46 | .67 | มาก |
| 4 | ยืดหยุ่นการแลกเปลี่ยนเวรให้กับบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน | 4.45 | .73 | มาก |
| 5 | ให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องการจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ | 4.42 | .65 | มาก |

ตารางที่ 10 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การอำนวยความสะดวก | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|-------|
| 6 | กล่าวยกย่อง ชมเชย สนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาที่ประพฤติดี มีผลงานตามเป้าหมาย | 4.40 | .65 | มาก |
| 7 | ส่งเสริมบรรยากาศและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.37 | .63 | มาก |
| 8 | จัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ | 4.23 | .71 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจด้านการอำนวยความสะดวก จำแนกตามรายชื่อ ส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

การสั่งงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกรรมการสั่งงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยปฏิบัติการกรมในข้อความที่ว่า "สั่งงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาตามระดับความรู้" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "เรียนรู้ที่จะใช้คอมพิวเตอร์สั่งงานการพยาบาล" อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.59

การประสานงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกรรมการประสานงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 โดยปฏิบัติการกรมในข้อความที่ว่า "ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อความเข้าใจ" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "นำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการประสานงาน" อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74

การนิเทศงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกรรมการนิเทศงานทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 โดยปฏิบัติการกรมในข้อความที่ว่า "เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา" สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "ให้ผู้รับการนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง" อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85

การจูงใจ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกรรมการจูงใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 โดยปฏิบัติการกรมในข้อความที่ว่า "เน้นอยู่เสมอว่า ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน

ทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของงานบริการ" สูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 และกิจกรรมที่หัวหน้าอำนวยการปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "จัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ได้บังคับบัญชาเหมาะสมกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ" อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ ด้านการควบคุมงาน จำแนกตามรายข้อ (n = 287)

| ลำดับที่ | การควบคุมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|-------|
| | การกำกับ | 4.09 | .59 | มาก |
| 1 | ควบคุมกำกับกับการจัดการกับภาวะเสี่ยงต่างๆ | 4.33 | .61 | มาก |
| 2 | ควบคุมกำกับให้งานสำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด | 4.02 | .71 | มาก |
| 3 | กำหนดเป้าหมายการควบคุมการปฏิบัติงานในการลดค่าใช้จ่าย | 3.92 | .83 | มาก |
| | การดูแล | 4.27 | .60 | มาก |
| 1 | ดูแลให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามหน้าที่ตามขอบเขต โดยคำนึงถึงคุณภาพบริการ | 4.40 | .59 | มาก |
| 2 | ดูแลการใช้วัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปอย่างประหยัด มีการทำบัญชีตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ | 4.23 | .72 | มาก |
| 3 | ดูแลการใช้งบประมาณตามแผนงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ | 4.17 | .80 | มาก |
| | การตรวจสอบ | 4.09 | .62 | มาก |
| 1 | ตรวจสอบกิจกรรมการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทำงานรวดเร็ว | 4.12 | .64 | มาก |
| 2 | ใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุมตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4.09 | .80 | มาก |
| 3 | ตรวจสอบคุณภาพการบันทึกรายงานต่างๆ ให้ถูกต้อง | 4.06 | .69 | มาก |
| | การติดตาม | 4.01 | .64 | มาก |
| 1 | ให้ บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 4.10 | .83 | มาก |
| 2 | ติดตามงานตามแผนที่กำหนดไว้ทั้งหมด | 4.05 | .73 | มาก |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ลำดับที่ | การควบคุมงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|-------|
| 3 | ติดตามประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ | 4.01 | .76 | มาก |
| 4 | ติดตามประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการ | 3.87 | .87 | มาก |
| | การค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง | 4.15 | .64 | มาก |
| 1 | ให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันค้นหาปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง เพื่อปรับปรุงงาน และมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ | 4.24 | .68 | มาก |
| 2 | หาแนวทางแก้ไขเพื่อคงคุณภาพบริการตามมาตรฐาน | 4.13 | .70 | มาก |
| 3 | วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน | 4.08 | .71 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในยุคภาวะวิกฤต เศรษฐกิจด้านการควบคุมงาน จำแนกเป็นรายข้อ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

การกำกับ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกิจกรรมการกำกับทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 โดยปฏิบัติการในข้อความที่ว่า “ควบคุมกำกับการจัดการกับภาวะเสี่ยงต่าง ๆ เช่น การติดเชื้อและการเกิดอุบัติเหตุ” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “กำหนดเป้าหมายการควบคุมการปฏิบัติงานในการลดค่าใช้จ่าย” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

การดูแล หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกิจกรรมการดูแลทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 โดยปฏิบัติการในข้อความที่ว่า “ดูแลให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขต โดยคำนึงถึงคุณภาพบริการ” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ดูแลการใช้งบประมาณตามแผนงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17

การตรวจสอบ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการกิจกรรมการตรวจสอบทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 โดยปฏิบัติการในข้อความที่ว่า “ตรวจสอบกิจกรรมการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทำงานรวดเร็ว” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วย

ปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ตรวจสอบคุณภาพการบันทึกรายงานต่าง ๆ ให้ถูกต้อง” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06

การติดตาม หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการติดตามทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “ให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ติดตามประเมินความพึงพอใจของผู้ให้บริการ” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87

การค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้องทุกข้ออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 โดยปฏิบัติกิจกรรมในข้อความที่ว่า “ให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันค้นหาอุปสรรคข้อขัดข้องเพื่อปรับปรุงงาน และมุ่งให้เกิดการเรียนรู้” สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่ำที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08

ตอนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยระดับการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติงาน

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) (n = 861) | ร้อยละ |
|---|------------------------|--------|
| อายุ | | |
| 21 - 25 ปี | 92 | 10.7 |
| 26 - 30 ปี | 176 | 20.4 |
| 31 - 35 ปี | 351 | 40.8 |
| 36 - 40 ปี | 182 | 21.1 |
| มากกว่า 40 ปี | 60 | 7.0 |
| ประสบการณ์ทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย | | |
| คนปัจจุบัน | | |
| 1 - 5 ปี | 463 | 53.8 |
| 6 - 10 ปี | 229 | 26.6 |
| มากกว่า 10 ปี | 169 | 19.6 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 0 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 840 | 97.6 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 21 | 2.4 |
| แผนกที่ปฏิบัติงาน | | |
| ศัลยกรรม | 189 | 22.0 |
| อายุรกรรม | 132 | 15.3 |
| ผู้ป่วยหนัก | 123 | 14.3 |
| สูตินรีเวชกรรม | 117 | 13.6 |
| กุมารเวชกรรม | 96 | 11.1 |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) (n = 861) | ร้อยละ |
|------------------------------|------------------------|--------|
| ห้องผ่าตัด | 60 | 7.0 |
| ตานู คอ จมูก | 42 | 4.9 |
| อื่นๆ (ห้องพิเศษ, สงฆ์อาพาธ) | 36 | 4.2 |
| ผู้ป่วยนอก | 33 | 3.8 |
| อุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 33 | 3.8 |

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีอายุ 31-35 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือ อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.1 และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 ประสบการณ์ทำงานของพยาบาลวิชาชีพภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.6 สูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 2.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มี แผนกที่ปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 15.3 และแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินกับแผนกผู้ป่วยนอก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตอนที่ 4 ข้อมูลภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน (n = 287)

| ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|------------------------------|-----------|------|---------|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 3.71 | .70 | สูง |
| การสร้างบารมี | 3.79 | .74 | สูง |
| การคำนึงถึงเอกบุคล | 3.75 | .71 | สูง |
| การกระตุ้นปัญญา | 3.59 | .75 | สูง |
| ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน | 3.49 | .79 | ปานกลาง |
| การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข | 3.41 | .90 | ปานกลาง |
| การจัดการโดยมีข้อยกเว้น | 3.56 | .76 | สูง |
| รวม | 3.60 | .72 | สูง |

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.60 โดยมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 อันได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคลและการกระตุ้นปัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.79 3.75 และ 3.59 ตามลำดับ และมีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 อันได้แก่ การจัดการโดยมีข้อยกเว้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.56 และการให้รางวัล โดยมีเงื่อนไขอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย จำแนกตามรายข้อ (n = 287)

| ลำดับที่ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|-------|
| | การสร้างบารมี | 3.79 | .74 | สูง |
| 1 | รักศักดิ์ศรี รักสถาบัน ศรัทธาในวิชาชีพ | 4.27 | .74 | สูง |
| 2 | มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค | 3.99 | .80 | สูง |
| 3 | เป็นผู้ประสานงานที่ดี | 3.97 | .93 | สูง |
| 4 | มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่มลัดวันประกันพรุ่ง | 3.97 | .86 | สูง |
| 5 | ปลูกฝังสิ่งที่ดีงาม บอกว่าสิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี สิ่งไหนควรทำ ไม่ควรทำ | 3.92 | .90 | สูง |
| 6 | มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง ไม่คิดร้าย ผู้อื่น | 3.92 | .88 | สูง |
| 7 | มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม | 3.90 | 1.00 | สูง |
| 8 | มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น | 3.90 | .90 | สูง |
| 9 | น่าเคารพ เป็นที่เกรงใจของลูกน้อง | 3.89 | .95 | สูง |
| 10 | มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ ร่าเริงยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอารมณ์ขัน | 3.88 | .99 | สูง |
| 11 | จะกล่าวย้าเสมอว่าผู้มารับบริการต้องได้รับบริการที่ เท่าเทียมกัน | 3.84 | .95 | สูง |
| 12 | มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือความเป็นธรรมในสังคม | 3.84 | .85 | สูง |
| 13 | เป็นผู้มีน้ำใจ เป็นผู้ให้ | 3.82 | .98 | สูง |
| 14 | ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ทนต่อเหตุการณ์ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ | 3.82 | .97 | สูง |
| 15 | ประพฤติแต่สิ่งดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี | 3.82 | .83 | สูง |
| 16 | ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง | 3.81 | .99 | สูง |
| 17 | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.79 | .90 | สูง |
| 18 | เสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวมและลูกน้อง | 3.75 | .96 | สูง |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|---------|
| 19 | เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลาย ทำให้ ท่านอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้ | 3.71 | 1.05 | สูง |
| 20 | กล้าเสี่ยง สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่าง แม่นยำและยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ | 3.68 | .98 | สูง |
| 21 | สร้างวิสัยทัศน์ที่น่าปรารถนาแล้วถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้ท่านยึดถือเป็นจุดหมายร่วมกัน | 3.67 | .91 | สูง |
| 22 | รับฟังลูกน้องและเสียงส่วนใหญ่ | 3.60 | 1.03 | สูง |
| 23 | มีความเมตตากรุณา ปกครองลูกน้องดังบิดามารดา ปกครองบุตร พี่ปกครองน้อง | 3.59 | 1.02 | สูง |
| 24 | คิดค้นกลยุทธ์ที่ทำให้ลูกน้องมั่นใจว่าสามารถทำ เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้ | 3.45 | .91 | ปานกลาง |
| 25 | เป็นผู้ที่มีความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตมั่นคง แน่วแน่ | 3.44 | .98 | ปานกลาง |
| 26 | ไม่แสดงความโกรธหรือความเกรี้ยวกราดให้ปรากฏ แม้โกรธก็ข่มใจได้ | 3.21 | 1.10 | ปานกลาง |
| | การคำนึงถึงเอกบุคคคล | 3.75 | .71 | สูง |
| 1 | ให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 3.98 | .85 | สูง |
| 2 | มอบหมายงานให้ลูกน้องปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคน | 3.93 | .79 | สูง |
| 3 | ยอมรับความสามารถของลูกน้องตามสภาพที่ลูกน้อง เป็นอยู่ | 3.75 | .83 | สูง |
| 4 | แสดงความกระตือรือร้นในสิ่งที่ท่านเสนอว่า อยากปฏิบัติ พร้อมทั้งและความเห็นชอบ | 3.63 | .89 | สูง |
| 5 | เอาใจใส่เป็นพิเศษกับบุคคลที่ปฏิบัติงานบกพร่อง หรือผิดพลาด | 3.63 | .93 | สูง |
| 6 | ใช้วิธีจูงใจและสนองตอบความต้องการแก่ลูกน้อง แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน | 3.56 | .92 | สูง |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|---------|
| | การกระตุ้นปัญญา | 3.59 | .75 | สูง |
| 1 | ทำให้ท่านใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา | 3.78 | .83 | สูง |
| 2 | เน้นให้ใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหา | 3.71 | .94 | สูง |
| 3 | ทำให้ท่านใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น | 3.69 | .82 | สูง |
| 4 | สามารถชี้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ท่านควรพิจารณา | 3.67 | .81 | สูง |
| 5 | เน้นการแก้ปัญหาก่อนลงมือปฏิบัติ | 3.61 | .90 | สูง |
| 6 | แนะนำการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสม แทนการใช้ทรัพยากรที่หายากราคาแพง รวมทั้งให้ สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 3.61 | .88 | สูง |
| 7 | ทำให้ท่านมองปัญหาเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ จะได้เรียนรู้การจัดการแก้ปัญหานั้น | 3.50 | .93 | สูง |
| 8 | แนวคิดการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพล ทำให้ท่านรู้สึกว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยมีมาก่อน | 3.48 | .96 | ปานกลาง |
| 9 | แนะนำวิธีการใหม่ ๆ ในการมองปัญหา | 3.47 | .95 | ปานกลาง |
| 10 | ทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะพยายามปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ เมื่อท่านท้อแท้หมดกำลังใจ | 3.36 | 1.06 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

การสร้างบารมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างบารมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.79 ข้อความที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติมากที่สุดคือ ข้อความที่ว่า "รักศักดิ์ศรี รักสถาบัน ศรัทธาในวิชาชีพ" อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ข้อความที่ว่า "มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค" และ "เป็นผู้ประสานงานที่ดี" อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99 และ 3.97 ตามลำดับ ข้อความที่หัวหน้า

ห่อผู้ป่วยปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ไม่แสดงความโกรธหรือความเกรี้ยวกราดให้ปรากฏ แม้โกรธก็ข่มใจได้” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21

การคำนึงถึงเอกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าห่อผู้ป่วย ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.75 ข้อความที่หัวหน้าห่อผู้ป่วยปฏิบัติมากที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมาคือ ข้อความที่ว่า “มอบหมายงานให้ลูกน้องปฏิบัติตามความรู้และความสามารถของแต่ละคน” และ “ยอมรับความสามารถของลูกน้องตามสภาพที่ลูกน้องเป็นอยู่” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.75 ตามลำดับ ข้อความที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ใช้วิธีจูงใจและสนองตอบความต้องการแก่ลูกน้อง แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.56

การกระตุ้นปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าห่อผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นปัญญา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.59 ข้อความที่หัวหน้าห่อผู้ป่วยปฏิบัติมากที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ทำให้ท่านใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ข้อความที่ว่า “เน้นให้ใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหา” และ “ทำให้ท่านใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.69 ตามลำดับ ข้อความที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่อท่านท้อแท้หมดกำลังใจ” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายชื่อ (n =287)

| ลำดับที่ | ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|---|-----------|------|---------|
| | การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข | 3.41 | .90 | ปานกลาง |
| 1 | ให้คำยกย่องชมเชยเมื่อลูกน้องทำดี | 3.65 | 1.05 | สูง |
| 2 | กระตุ้นให้ลูกน้องมีความทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ | 3.63 | 1.02 | สูง |
| 3 | แสดงออกด้วยท่าทางและวาจาว่าชื่นชมต่อผลงานหรือความสามารถของลูกน้องด้วยความจริงใจ | 3.61 | 1.08 | สูง |
| 4 | ชี้ให้ลูกน้องเห็นจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแล้วให้โอกาสปรับปรุงตนเอง | 3.59 | .96 | สูง |
| 5 | ให้กำลังใจ แสดงความเอื้ออาทรต่อความเหนื่อยยากของลูกน้อง | 3.48 | 1.11 | ปานกลาง |
| 6 | หาโอกาสให้ลูกน้องได้อาสาสมัครทำงานที่ต้องการ | 3.47 | .98 | ปานกลาง |
| 7 | บอกลูกน้องว่าหากปฏิบัติงานสำเร็จจะได้รับผลอะไรบ้าง | 3.33 | .99 | ปานกลาง |
| 8 | ทำให้แน่ใจว่ารางวัลที่ได้รับมีค่าควรแก่ความพยายามที่ท่านได้ทุ่มเท | 3.24 | 1.09 | ปานกลาง |
| 9 | ชี้แนะวิธีปฏิบัติที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรางวัลที่อยากได้ | 3.11 | 1.11 | ปานกลาง |
| 10 | เปิดโอกาสให้ลูกน้องเลือกสิ่งตอบแทนหากทำงานบรรลุเป้าหมาย | 3.05 | 1.10 | ปานกลาง |
| | การจัดการโดยมีข้อยกเว้น | 3.56 | .76 | สูง |
| 1 | กล้าตำหนิลูกน้องเมื่อทำผิด | 3.93 | .99 | สูง |
| 2 | ว่ากล่าวตักเตือนให้ระมัดระวังไม่ปฏิบัติสิ่งที่เคยผิดพลาด และให้มีความพยายามมากขึ้น | 3.73 | .93 | สูง |
| 3 | เมื่อตักเตือนหรือลงโทษก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่ถือเหตุการณ์นั้นไปตัดสินพฤติกรรมของลูกน้องในสถานการณ์อื่น | 3.63 | 1.09 | สูง |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ลำดับที่ | ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------|--|-----------|------|---------|
| 4 | ให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อลูกน้องเป็นรายบุคคล | 3.52 | 1.00 | สูง |
| 5 | ลงโทษผู้กระทำผิดด้วยเหตุผล ไม่ใช่ความโกรธ | 3.52 | 1.02 | สูง |
| 6 | มีการเสนอรายงานการพิจารณาความผิดทางวินัยด้วยเหตุผลและเมตตาธรรม | 3.41 | 1.11 | ปานกลาง |
| 7 | แสดงให้เห็นลูกน้องรู้ว่าหัวหน้ารู้สึกผิดหวังเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาด | 3.39 | 1.04 | ปานกลาง |
| 8 | ไม่กล่าวซ้ำเติมเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานผิดพลาด แต่จะให้กำลังใจและร่วมแก้ไขปัญหา | 3.33 | 1.11 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกตามรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียดดังนี้

การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 ข้อความที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติมากที่สุดคือ “ให้คำยกย่องชมเชยเมื่อลูกน้องทำดี” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ ข้อความที่ว่า “กระตุ้นให้ลูกน้องมีความทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่” และ “แสดงออกด้วยท่าทางและวาจาว่าชื่นชมต่อผลงาน หรือความสามารถของลูกน้องด้วยความจริงใจ” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.61 ข้อความที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “เปิดโอกาสให้ลูกน้องเลือกสิ่งตอบแทนหากทำงานบรรลุเป้าหมาย” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05

การจัดการโดยมีข้อยกเว้น ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการจัดการโดยมีข้อยกเว้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.56 ข้อความที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติมากที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “กล่าวตักเตือนลูกน้องเมื่อทำผิด” อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือ ข้อความที่ว่า “ว่ากล่าวตักเตือนให้ระมัดระวังไม่ปฏิบัติสิ่งที่เคยผิดพลาดและให้มีความพยายามมากขึ้น” และ “เมื่อตักเตือนหรือลงโทษก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่ถือเหตุการณ์นั้นไปตัดสินพฤติกรรมของลูกน้องในสถานการณ์อื่น “ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.73 และ 3.63 ตามลำดับ ข้อความที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ข้อความที่ว่า “ไม่กล่าวซ้ำเติมเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานผิดพลาด แต่จะให้กำลังใจและร่วมแก้ไขปัญหา” อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความแตกต่างระหว่างการบริหารการพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจโดยรวม และรายด้าน
จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งบริหาร การได้รับ
การอบรมทางการบริหาร

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 287)

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุควิกฤตเศรษฐกิจ | (1) | | (2) | | (3) | | Kruskal- Wallis test | P value | คู่ที่ แตกต่าง |
|---|--------------------|--------|----------------------------|---------------|-----------|--------------------|----------------------------|------------|-------------------|
| | ต่ำกว่า | | ปริ่มๆ | | สูงกว่า | | | | |
| | ปริ่มๆ (n = 10) | ปริ่มๆ | หรือเทียบเท่า (n = 247) | หรือเทียบเท่า | ปริ่มๆ | ปริ่มๆ (n = 30) | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | | |
| 1. การวางแผน | 3.87 | .26 | 3.68 | .63 | 3.92 | .50 | 3.8487 | .1460 | |
| 1.1 ด้านบุคลากร | 3.69 | .31 | 3.74 | .60 | 3.93 | .53 | 2.8554 | .2399 | |
| 1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 4.00 | .37 | 3.87 | .62 | 4.03 | .53 | 1.7753 | .4116 | |
| 1.3 ด้านงบประมาณ | 3.91 | .27 | 3.44 | .86 | 3.80 | .64 | 7.3175* | .0258 | (1,2) |
| 2. การจัดระบบงาน | 3.75 | .51 | 3.92 | .50 | 4.18 | .44 | 8.4189* | .0149 | (1,3) |
| 2.1 การกำหนดสายการ บังคับบัญชา | 4.03 | .66 | 4.03 | .65 | 4.30 | .58 | 4.8773 | .0873 | |
| 2.2 การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ | 3.86 | .57 | 4.00 | .61 | 4.27 | .55 | 5.2761 | .0715 | |
| 2.3 การมอบหมายงาน | 3.92 | .76 | 3.94 | .65 | 4.17 | .54 | 3.1004 | .2122 | |
| 2.4 การจัดระบบด้าน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | 3.91 | .47 | 4.11 | .56 | 4.33 | .44 | 5.9249 | .0517 | |
| 2.5 การจัดระบบ งบประมาณ | 3.03 | .95 | 3.53 | .98 | 3.83 | .89 | 4.8106 | .0902 | |
| 3. การอำนวยความสะดวก | 3.94 | .42 | 4.09 | .47 | 4.45 | .39 | 18.4883* | .0001 | (1,3) |
| 3.1 การส่งงาน | 3.50 | .63 | 3.73 | .55 | 4.26 | .50 | 23.6123* | .0000 | (1,3) |
| 3.2 การประสานงาน | 4.02 | .29 | 4.10 | .59 | 4.57 | .45 | 18.7786 | .0001 | (1,3) |
| 3.3 การนิเทศงาน | 4.07 | .69 | 4.11 | .58 | 4.37 | .47 | 5.0639 | .0795 | |
| 3.4 การจูงใจ | 4.19 | .60 | 4.41 | .54 | 4.62 | .46 | 6.7881* | .0336 | (1,3) |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ | (1) | | (2) | | (3) | | Kruskal- Wallis test | P value | คู่ที่ แตกต่าง |
|---|----------|------|----------------------------|------|----------|------|----------------------------|------------|-------------------|
| | ต่ำกว่า | | ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | | สูงกว่า | | | | |
| | (n = 10) | | (n = 247) | | (n = 30) | | | | |
| | X | S.D. | X | S.D. | X | S.D. | | | |
| 4. การควบคุมงาน | 4.19 | .52 | 4.10 | .52 | 4.27 | .45 | 3.0714 | .2153 | |
| 4.1 กำกับ | 4.10 | .61 | 4.07 | .59 | 4.24 | .59 | 1.7150 | .4242 | |
| 4.2 ดูแล | 4.40 | .41 | 4.25 | .61 | 4.40 | .56 | 2.2350 | .3271 | |
| 4.3 ตรวจสอบ | 4.23 | .42 | 4.07 | .62 | 4.17 | .63 | .8705 | .6471 | |
| 4.4 ติดตาม | 4.13 | .69 | 3.99 | .65 | 4.11 | .56 | .8866 | .6419 | |
| 4.5 ค้นหาอุปสรรค ข้อร้อง | 4.10 | .69 | 4.12 | .64 | 4.44 | .60 | 7.7380* | .0209 | (1,3) |
| รวม | 3.94 | .35 | 3.95 | .47 | 4.21 | .39 | 8.3238* | .0156 | (1,3) |

* p < .05

จากตารางที่ 16 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติการบริหารการพยาบาลในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติการบริหารการพยาบาล ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติการบริหารในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามกระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านของการวางแผน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนทั้งด้านการวางแผนบุคลากรและการวางแผนด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกิจกรรมการ

วางแผนด้านงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. การจัดระบบงาน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการจัดระบบงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมการจัดระบบงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมการจัดระบบงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดระบบงาน ทั้งในด้านการกำหนดสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน การจัดระบบด้านวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และการจัดระบบงบประมาณ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการจัดระบบงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การอำนวยความสะดวก พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการอำนวยความสะดวกโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมการอำนวยความสะดวกโดยรวมแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมการอำนวยความสะดวกโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการอำนวยความสะดวก ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสั่งงาน การประสานงาน การนิเทศงาน และการจูงใจ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมทั้งการสั่งงาน การประสานงานและการจูงใจแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีปฏิบัติกิจกรรมทั้งด้านการสั่งงาน การประสานงาน

และการจูงใจแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมทั้งการสั่งงาน การประสานงานและการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. การควบคุมงาน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านของการควบคุมงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การกำกับ การดูแล การตรวจสอบ การติดตาม และการค้นหาอุปสรรคข้อขัดข้อง พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมงาน ทั้งด้านการกำกับ การดูแล การตรวจสอบ การติดตาม ไม่แตกต่างกัน ด้านการค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการควบคุมงาน ด้านการค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมการค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง แตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติกิจกรรมการค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคมภาวะ
วิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง
การบริหาร (n = 287)

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุคมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ | (1) | | (2) | | (3) | | F test | P value |
|--|----------------------|------|-----------------------|------|-------------------------------|------|--------|------------|
| | 1 - 5 ปี (n = 81) | | 6 - 10 ปี (n = 68) | | มากกว่า 10 ปี (n = 138) | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. การวางแผน | 3.67 | .53 | 3.61 | .69 | 3.79 | .60 | 2.2981 | .1023 |
| 1.1 ด้านบุคลากร | 3.74 | .55 | 3.66 | .61 | 3.82 | .59 | 1.7598 | .1739 |
| 1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 3.84 | .54 | 3.79 | .73 | 3.98 | .58 | 2.5588 | .0792 |
| 1.3 ด้านงบประมาณ | 3.44 | .72 | 3.37 | .96 | 3.57 | .84 | 1.4900 | .2271 |
| 2. การจัดระบบงาน | 3.90 | .50 | 3.91 | .51 | 3.98 | .51 | .8399 | .4328 |
| 2.1 การกำหนดสายการ บังคับบัญชา | 3.97 | .65 | 4.01 | .65 | 4.13 | .64 | 1.6815 | .1879 |
| 2.2 การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ | 3.97 | .65 | 4.04 | .56 | 4.06 | .61 | .5835 | .5586 |
| 2.3 การมอบหมายงาน | 3.98 | .62 | 3.93 | .66 | 3.98 | .65 | .1558 | .8558 |
| 2.4 การจัดระบบด้าน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | 4.07 | .53 | 4.09 | .57 | 4.18 | .55 | 1.1600 | .3150 |
| 2.5 การจัดระบบ งบประมาณ | 3.52 | 1.04 | 3.49 | 1.02 | 3.58 | .92 | .2195 | .8031 |
| 3. การอำนวยการ | 4.13 | .43 | 4.12 | .54 | 4.12 | .48 | .0292 | .9712 |
| 3.1 การสั่งงาน | 3.81 | .54 | 3.79 | .60 | 3.75 | .58 | .3316 | .7181 |
| 3.2 การประสานงาน | 4.15 | .53 | 4.17 | .65 | 4.13 | .58 | .1061 | .8993 |
| 3.3 การนิเทศงาน | 4.12 | .55 | 4.10 | .61 | 4.15 | .58 | .2272 | .7969 |
| 3.4 การจูงใจ | 4.44 | .51 | 4.41 | .59 | 4.43 | .53 | .0620 | .9399 |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ | (1) | | (2) | | (3) | | F test | P value |
|---|----------------------|------|-----------------------|------|-------------------------------|------|--------|------------|
| | 1 - 5 ปี (n = 81) | | 6 - 10 ปี (n = 68) | | มากกว่า 10 ปี (n = 138) | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 4. การควบคุมงาน | 4.10 | .48 | 4.07 | .55 | 4.16 | .52 | .6948 | .5000 |
| 4.1 กำกับ | 4.09 | .53 | 3.98 | .65 | 4.15 | .58 | 1.9690 | .1415 |
| 4.2 ดูแล | 4.22 | .58 | 4.18 | .69 | 4.34 | .55 | 2.1946 | .1133 |
| 4.3 ตรวจสอบ | 4.05 | .64 | 4.08 | .64 | 4.12 | .60 | .2729 | .7614 |
| 4.4 ติดตาม | 4.01 | .58 | 3.95 | .63 | 4.03 | .68 | .3779 | .6856 |
| 4.5 ค้นหาอุปสรรค | | | | | | | | |
| ข้อขัดข้อง | 4.15 | .60 | 4.17 | .65 | 4.14 | .66 | .0399 | .9609 |
| รวม | 3.95 | .42 | 3.93 | .51 | 4.01 | .47 | .8860 | .4134 |

* p < .05

จากตารางที่ 17 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งการบริหารแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาลในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระ
 วิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามการยอมรับทางการบริหาร
 (n = 287)

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ | เคยยอมรับ (n = 138) | | ไม่เคยยอมรับ (n = 149) | | t - test | P value |
|---|------------------------|------|---------------------------|------|----------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. การวางแผน | 3.73 | .59 | 3.70 | .63 | -.43 | .665 |
| 1.1 ด้านบุคลากร | 3.77 | .59 | 3.75 | .59 | -.27 | .785 |
| 1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 3.90 | .58 | 3.89 | .64 | -.12 | .908 |
| 1.3 ด้านงบประมาณ | 3.46 | .87 | 3.52 | .81 | -.67 | .503 |
| 2. การจัดระบบงาน | 3.97 | .49 | 3.91 | .53 | -.97 | .333 |
| 2.1 การกำหนดสาย การบังคับบัญชา | 4.05 | .63 | 4.06 | .66 | .04 | .971 |
| 2.2 การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ | 4.05 | .60 | 4.01 | .62 | -.59 | .555 |
| 2.3 การมอบหมายงาน | 3.91 | .63 | 4.01 | .65 | 1.27 | .204 |
| 2.4 การจัดระบบด้าน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | 4.15 | .55 | 4.11 | .55 | -.68 | .497 |
| 2.5 การจัดระบบ งบประมาณ | 3.70 | .90 | 3.40 | 1.03 | -2.67* | .008 |
| 3. การอำนวยความสะดวก | 4.11 | .50 | 4.13 | .46 | .21 | .834 |
| 3.1 การสั่งงาน | 3.79 | .58 | 3.77 | .57 | -.26 | .792 |
| 3.2 การประสานงาน | 4.14 | .60 | 4.15 | .57 | .26 | .796 |
| 3.3 การนิเทศงาน | 4.10 | .59 | 4.17 | .56 | 1.05 | .296 |
| 3.4 การจูงใจ | 4.44 | .56 | 4.41 | .52 | -.38 | .707 |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ | เคยอบรม | | ไม่เคยอบรม | | t - test | P value |
|---|-----------|------|------------|------|----------|---------|
| | (n = 138) | | (n = 149) | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 4. การควบคุมงาน | 4.11 | .52 | 4.13 | .52 | .22 | .827 |
| 4.1 กำกับ | 4.09 | .59 | 4.09 | .59 | .03 | .975 |
| 4.2 ดูแล | 4.29 | .61 | 4.25 | .59 | -.52 | .601 |
| 4.3 ตรวจสอบ | 4.05 | .64 | 4.13 | .60 | 1.08 | .279 |
| 4.4 ติดตาม | 4.01 | .63 | 4.00 | .66 | -.08 | .940 |
| 4.5 ค้นหาอุปสรรค | | | | | | |
| ข้อขัดข้อง | 4.14 | .63 | 4.16 | .65 | .37 | .711 |
| รวม | 3.98 | .47 | 3.97 | .47 | -.29 | .771 |

* p < .05

จากตารางที่ 18 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร ปฏิบัติการบริหารในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายด้าน จะพบรายละเอียดดังนี้

การวางแผนด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร ปฏิบัติการบริหารในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านงบประมาณไม่แตกต่างกัน

การจัดระบบงาน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร ปฏิบัติการบริหารในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในด้านการจัดระบบงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายด้านของการจัดระบบงาน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร ปฏิบัติการบริหารในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ในด้านการจัดระบบงบประมาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยอบรมทางการบริหาร ปฏิบัติการบริหารในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ในด้านการจัดระบบงบประมาณได้มากกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับ

การอบรมทางการบริหาร สำหรับการจัดระบบงานในด้านอื่น ๆ ได้แก่ การกำหนดสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน และการจัดระบบด้านวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ พบว่าไม่แตกต่างกัน

การอำนวยความสะดวก พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารปฏิบัติการบริหารในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจในด้านการอำนวยความสะดวกโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การควบคุมงาน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารและไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารปฏิบัติการบริหารในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจในด้านการควบคุมงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระ
วิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมและ รายด้านจำแนกตามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

| การบริหารการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ | (1) ภาวะผู้นำ ระดับต่ำ (n = 17) | | (2) ภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง (n = 77) | | (3) ภาวะผู้นำ ระดับสูง (n = 160) | | (4) ภาวะผู้นำ ระดับสูงมาก (n = 33) | | F test | P value |
|---|--|------|--|------|---|------|---|------|--------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. การวางแผน | 3.79 | .52 | 3.80 | .66 | 3.64 | .59 | 3.77 | .58 | 1.5493 | .2020 |
| 1.1 ด้านบุคลากร | 3.87 | .47 | 3.82 | .64 | 3.71 | .57 | 3.75 | .59 | .9489 | .4174 |
| 1.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ | 3.94 | .60 | 3.94 | .71 | 3.83 | .59 | 4.02 | .56 | 1.2361 | .2969 |
| 1.3 ด้านงบประมาณ | 3.56 | .67 | 3.64 | .86 | 3.38 | .85 | 3.54 | .81 | 1.8666 | .1354 |
| 2. การจัดระบบงาน | 4.06 | .42 | 3.95 | .52 | 3.93 | .51 | 3.89 | .51 | .6135 | .6068 |
| 2.1 การกำหนดสาย การบังคับบัญชา | 4.38 | .56 | 4.03 | .62 | 4.01 | .65 | 4.06 | .69 | 2.2227 | .0857 |
| 2.2 การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ | 4.08 | .62 | 4.03 | .61 | 4.01 | .62 | 4.06 | .57 | .1525 | .9281 |
| 2.3 การมอบหมายงาน | 4.14 | .61 | 3.97 | .61 | 3.94 | .67 | 3.91 | .61 | .7392 | .5294 |
| 2.4 การจัดระบบด้าน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ | 4.23 | .62 | 4.11 | .63 | 4.13 | .50 | 4.06 | .49 | .4237 | .7261 |
| 2.5 การจัดระบบ งบประมาณ | 3.49 | .71 | 3.61 | 1.03 | 3.55 | .99 | 3.36 | .98 | .5200 | .6689 |
| 3. การอำนวยความสะดวก | 4.24 | .41 | 4.13 | .52 | 4.10 | .46 | 4.09 | .45 | .6817 | .5638 |
| 3.1 การสั่งงาน | 3.92 | .46 | 3.81 | .62 | 3.74 | .55 | 3.73 | .58 | .8371 | .4745 |
| 3.2 การประสานงาน | 4.22 | .51 | 4.16 | .60 | 4.13 | .59 | 4.15 | .59 | .2017 | .8951 |
| 3.3 การมีเทศงาน | 4.29 | .61 | 4.16 | .61 | 4.10 | .55 | 4.10 | .56 | .8485 | .4684 |
| 3.4 การตั้งใจ | 4.54 | .46 | 4.40 | .59 | 4.43 | .52 | 4.37 | .55 | .5556 | .6448 |
| 4. การควบคุมงาน | 4.18 | .50 | 4.19 | .56 | 4.08 | .50 | 4.09 | .47 | .8723 | .4558 |
| 4.1 กำกับ | 4.17 | .56 | 4.12 | .62 | 4.08 | .57 | 4.00 | .64 | .4545 | .7143 |
| 4.2 ดูแล | 4.29 | .57 | 4.38 | .59 | 4.21 | .61 | 4.20 | .54 | 1.5638 | .1984 |
| 4.3 ตรวจสอบ | 4.07 | .75 | 4.16 | .68 | 4.06 | .55 | 4.06 | .67 | .4783 | .6976 |
| 4.4 ติดตาม | 4.14 | .72 | 4.09 | .63 | 3.93 | .64 | 4.03 | .60 | 1.4639 | .2246 |
| 4.5 ค้นหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง | 4.22 | .59 | 4.18 | .66 | 4.12 | .64 | 4.14 | .62 | .2952 | .8288 |
| รวม | 4.07 | .08 | 4.02 | .50 | 3.94 | .46 | 3.96 | .44 | .8981 | .4426 |

* p < .05

จากตารางที่ 19 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกัน ปฏิบัติกิจกรรมการบริหารการพยาบาล ในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน