

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำกับการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย โดยใช้กรอบแนวคิดตามแนวทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส (Bass, 1985) และรูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของ กุลลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937) ข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ระหว่างวันที่ 18 มีนาคม 2548 ถึง วันที่ 5 เมษายน 2548 จำนวนรวมทั้งสิ้น 94 คน ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 94 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยวิเคราะห์หาจำนวน และร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามคะแนนภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยวิเคราะห์หา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำต่างกัน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติของการกระจายแบบที

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงาน ($n = 94$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
41-50	29	30.9
51-60	65	69.1
สถานภาพสมรส		
โสด	43	45.7
คู่	42	44.7
หม้าย หย่า แยก	9	9.6
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.1
ปริญญาตรี	83	88.3
ปริญญาโท	10	10.6
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
11 – 15	1	1.1
มากกว่า 15 ปี	93	98.9
ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง (ปี)		
น้อยกว่า 2 ปี	9	9.6
2 – 5 ปี	53	56.4
มากกว่า 5 ปี	32	34

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ปฏิบัติงาน		
กลุ่มงานวิกฤติ+ห้องผ่าตัด	16	17
กลุ่มงานอายุรกรรม	13	13.8
กลุ่มงานศัลยกรรม	16	17
กลุ่มงานกุมารเวชกรรมและศัลยกรรม	6	6.4
กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม	15	16
กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	13	13.8
กลุ่มงานห้องฉุกเฉิน	3	3.2
กลุ่มงานรังสีวิทยา-รังสีรักษา	3	3.2
กลุ่มงานประสาทวิทยา-จิตเวช	5	5.3
กลุ่มงานจักษุ โสต นาสิก	4	4.3

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.1 ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.9 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี โดยมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ระหว่าง 2-5 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 56.4 สำหรับสถานที่ที่มีหัวหน้าหอปฏิบัติงานมากที่สุด คือ กลุ่มงานวิกฤตและห้องผ่าตัด กลุ่มงานศัลยกรรม ในแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 17 ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์หา จำนวน ร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามคะแนนภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้าน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามคะแนนภาวะผู้นำ ($n = 94$)

ประเภทของภาวะผู้นำ	ระดับภาวะผู้นำ ($n = 94$)		
	สูง จำนวน(ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน(ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน(ร้อยละ)
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม	40 (42.6)	53 (56.4)	1 (1.1)
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน			
ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	34 (36.2)	56 (59.6)	4 (4.3)
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข	27 (28.7)	60 (63.8)	7 (7.4)
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	59 (62.8)	32 (34.0)	3 (3.2)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	47 (50.0)	46 (48.9)	1 (1.1)
การสร้างบารมี	52 (55.3)	41 (43.6)	1 (1.1)
การคำนึงถึงลักษณะเฉพาะบุคคล	73 (77.7)	21 (22.3)	- (-)
การกระตุ้นปัญญา	37 (39.4)	54 (57.4)	3 (3.2)

จากตาราง 2 หัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่ร้อยละ 56.4 มีคะแนนภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 42.6 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 1.1 เมื่อพิจารณา ลักษณะภาวะผู้นำรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนปานกลางถึง ร้อยละ 59.6 สำหรับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ร้อยละ 50 อยู่ใน ระดับสูง ซึ่งใกล้เคียงกันกับร้อยละ 48.9 อยู่ ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ (ตาราง 2)

1. ด้านภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 59.6 และอยู่ในระดับสูงร้อยละ 36.2 เมื่อพิจารณา องค์ประกอบรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ทักษะภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไขสูง เพียงร้อยละ 28.7 แต่มีภาวะผู้นำด้านการจัดการโดยมีข้อยกเว้นสูงถึงร้อยละ 62.8
2. ด้านภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ มีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 50 ใกล้เคียงกับร้อยละ 48.9 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ทักษะด้านการคำนึงถึงลักษณะเฉพาะบุคคลสูงถึงร้อยละ 77.7 ทักษะด้านการสร้างบารมีสูงร้อยละ 55.3 สำหรับทักษะด้านการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับปานกลางถึงร้อยละ 57.4

เมื่อพิจารณาข้อมูลรายด้านของลักษณะภาวะผู้นำแต่ละกลุ่ม พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนจำนวน 34 คน นั้น มีหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง และในกลุ่มภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจำนวน 47 คน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 29.78 ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด มีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์หา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน (ตาราง 3)

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน ($n = 94$)

การบริหารงาน	จำนวน ($n = 94$)	ร้อยละ	คะแนนการบริหารงาน		ระดับ
			X	SD	
จำนวนรวมทั้งสิ้น	94	100.0			
การบริหารงานโดยรวม			3.32	0.35	สูง
ปานกลาง	26	27.7			
สูง	68	72.3			
การวางแผน			3.23	0.44	สูง
ปานกลาง	48	51.1			
สูง	46	48.9			
การจัดองค์การ			3.36	0.44	สูง
ปานกลาง	46	48.9			
สูง	48	51.1			

การบริหารงาน	จำนวน (<i>n</i> = 94)	ร้อยละ	คะแนนการบริหารงาน		ระดับ
			<i>X</i>	<i>SD</i>	
การบริหารบุคคล			3.36	0.44	สูง
ปานกลาง	37	39.4			
สูง	57	60.6			
การอำนวยความสะดวก			3.29	0.39	สูง
ปานกลาง	34	36.2			
สูง	60	63.8			
การประสานงาน			3.45	0.42	สูง
ปานกลาง	30	31.9			
สูง	64	68.1			
การบันทึกรายงาน			3.17	0.41	สูง
ปานกลาง	51	54.3			
สูง	43	45.7			
การงบประมาณ			3.37	0.43	สูง
ต่ำ	0	0			
ปานกลาง	40	42.6			
สูง	54	57.4			

จากตาราง 3 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ $X = 3.32$, $SD = 0.35$

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานโดยรวม ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มี ภาวะผู้นำต่างกัน ($n = 94$)

ภาวะผู้นำ	N ($n = 94$)	ระดับการปฏิบัติงาน		t	df	p-value
		X	SD			
แบบการแลกเปลี่ยน	34	3.36	0.31	0.29	92	0.771
แบบการเปลี่ยนแปลง	60	3.32	0.37			

$P > .05$

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานโดยรวม สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานในหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน คือ 3.32 และ 3.36 ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติงานในสองกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานเฉพาะกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนในระดับสูง ($n = 19$) กับกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ($n = 28$) เช่นเดียวกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานโดยรวมของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานใน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน คือ 3.5 และ 3.6 ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติงานในสองกลุ่ม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำต่างกันเฉพาะกลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนและแบบการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ($n=47$)

ภาวะผู้นำ	(n=47)	ระดับการปฏิบัติงาน		t	df	p-value
		X	SD			
แบบการแลกเปลี่ยน	19	3.5	0.27	0.28	45	0.207
แบบการเปลี่ยนแปลง	28	3.6	0.26			

$P > .05$

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแตกต่างกัน ($n=94$)

องค์ประกอบ การปฏิบัติหน้าที่ ในการบริหารงาน	ประเภทผู้นำ				t	df	p-value
	แบบการแลกเปลี่ยน		แบบการเปลี่ยนแปลง				
	X	SD	X	SD			
	(n=34)		(n=60)				
การบริหารโดยรวม	3.3	0.31	3.32	0.38	0.29	92	0.771
1. การวางแผน	3.22	0.4	3.23	0.46	0.06	92	0.945
2. การจัดองค์การ	3.33	0.40	3.37	0.47	0.46	92	0.645
3. การบริหารงานบุคคล	3.39	0.41	3.34	0.45	0.54	92	0.59
4. การอำนาจการ	3.23	0.36	3.32	0.4	1.06	92	0.29
5. การประสานงาน	3.45	0.4	3.44	0.43	0.13	92	0.893
6. การบันทึกรายงาน	3.16	0.43	3.18	0.4	0.21	92	0.834
7. การงบประมาณ	3.33	0.44	3.39	0.43	0.66	92	0.509

$P > .05$

จากตาราง 6 พิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะภาวะผู้นำต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานในทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และเมื่อนำ

ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งสองกลุ่มที่มีลักษณะภาวะผู้นำในกลุ่มสูงมาเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เช่นกัน แสดงในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างกันเฉพาะกลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบการแลกเปลี่ยนและแบบการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ($n = 47$)

องค์ประกอบ การปฏิบัติหน้าที่ ในการบริหารงาน	ประเภทผู้นำ				t	df	p-value
	แบบการแลกเปลี่ยน		แบบการเปลี่ยนแปลง				
	(n = 19)		(n = 28)				
	X	SD	X	SD			
การบริหารโดยรวม	3.49	0.27	3.53	0.27	1.28	45	0.2
1. การวางแผน	3.44	0.37	3.53	0.34	0.81	45	0.42
2. การจัดองค์การ	3.56	0.39	3.67	0.41	0.91	45	0.347
3. การบริหารงานบุคคล	3.57	0.4	3.64	0.3	0.72	45	0.471
4. การอำนาจการ	3.4	0.37	3.58	0.31	1.85	45	0.07
5. การประสานงาน	3.64	0.33	3.7	0.38	0.6	45	0.547
6. การบันทึกรายงาน	3.38	0.43	3.41	0.37	0.3	45	0.765
7. การงบประมาณ	3.48	0.41	3.65	0.35	1.47	45	0.148

$P > .05$