

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ โดยเปรียบเทียบระดับความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนำเสนอผลเป็นตารางประกอบ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้โปรแกรม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมของกลุ่มทดลอง

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$SD$  แทน ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$t$  แทน ค่าสถิติการกระจายแบบที

$p$  แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการหาจำนวนและร้อยละ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

| ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง                         |                        | n = 32 |        |
|------------------------------------------------------|------------------------|--------|--------|
|                                                      |                        | จำนวน  | ร้อยละ |
| อายุ (ปี)                                            |                        |        |        |
|                                                      | 30 - 35 ปี             | 5      | 15.60  |
|                                                      | 36 - 40 ปี             | 15     | 46.90  |
|                                                      | 41 - 45 ปี             | 8      | 25.00  |
|                                                      | มากกว่า 45 ปี          | 4      | 12.50  |
| เพศ                                                  |                        |        |        |
|                                                      | หญิง                   | 32     | 100.00 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด                                   |                        |        |        |
|                                                      | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 27     | 84.40  |
|                                                      | ปริญญาโท               | 5      | 15.60  |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ (ปี)            |                        |        |        |
|                                                      | 10 - 15 ปี             | 16     | 50.00  |
|                                                      | 16 - 20 ปี             | 9      | 28.10  |
|                                                      | 21 - 25 ปี             | 7      | 21.90  |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ (ปี)  |                        |        |        |
|                                                      | 3 - 5 ปี               | 6      | 18.75  |
|                                                      | 6 - 10 ปี              | 4      | 12.50  |
|                                                      | 11 ปีขึ้นไป            | 22     | 68.75  |
| ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง |                        |        |        |
|                                                      | เคย                    | 3      | 9.40   |
|                                                      | ไม่เคย                 | 29     | 90.60  |

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมทั้งหมด 32 คน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 โดยที่กลุ่มทดลองเป็นเพศหญิงทั้งหมด วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วง 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์การปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มากกว่า 11 ปี คือ มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และมีผู้ที่ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

## ตอนที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้โปรแกรม

ความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านของพยาบาล  
ชำนาญการก่อนและหลังใช้โปรแกรมของกลุ่มทดลอง วิเคราะห์และนำเสนอโดยใช้คะแนนเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยโดยการทดสอบค่าทีแบบไม่อิสระ  
(Dependent t - test) รายละเอียดนำเสนอดังตารางที่ 3 ตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม  
ทดลอง ก่อนและหลังการใช้โปรแกรม

| ผลของโปรแกรม                         | ก่อนใช้โปรแกรม |           | หลังใช้โปรแกรม |           | <i>t</i> | <i>p</i><br>(1 - tailed) |
|--------------------------------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------|--------------------------|
|                                      | $\bar{X}$      | <i>SD</i> | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |          |                          |
| ความรู้ในการบริหาร<br>การเปลี่ยนแปลง | 28.66          | 4.49      | 32.34          | 3.16      | 5.13     | <.001                    |
| เจตคติในการบริหาร<br>การเปลี่ยนแปลง  | 61.53          | 10.45     | 65.56          | 5.67      | 2.15     | .020                     |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้และเจตคติ  
ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยโดยรวม หลังการใช้โปรแกรม  
ฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมทั้งในด้านความรู้และเจตคติ  
ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลอง  
ก่อนและหลังการใช้โปรแกรม จำแนกตามรายด้าน

| ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง | ก่อนใช้โปรแกรม |           | หลังใช้โปรแกรม |           | <i>t</i> | <i>p</i><br>(1-tailed) |
|----------------------------------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------|------------------------|
|                                  | $\bar{X}$      | <i>SD</i> | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |          |                        |
| ด้านความจำความเข้าใจ             | 11.94          | 2.51      | 13.56          | 2.08      | 3.34     | .001                   |
| ด้านการนำไปใช้                   | 16.72          | 3.06      | 18.78          | 1.85      | 3.67     | .001                   |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย หลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมทั้งด้านความจำความเข้าใจและการนำไปใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองด้าน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการใช้ โปรแกรมของกลุ่มทดลองจำแนกตามรายด้าน

| เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง                                                                                    | ก่อนใช้<br>โปรแกรม |           | หลังใช้<br>โปรแกรม |           | <i>t</i> | <i>p</i><br>(1-tailed) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|----------|------------------------|
|                                                                                                                    | $\bar{X}$          | <i>SD</i> | $\bar{X}$          | <i>SD</i> |          |                        |
| 1. เชื่อในการเปลี่ยนแปลงว่าคือโอกาสที่จะได้<br>ค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่า ที่จะทำให้บรรลุ<br>เป้าประสงค์ขององค์กร | 12.16              | 1.95      | 13.44              | 1.37      | 4.11     | <.001                  |
| 2. เชื่อมั่นในความสำเร็จของเป้าหมายจะนำมาซึ่ง<br>หนทางสู่ความก้าวหน้าขององค์กร                                     | 11.50              | 2.24      | 12.69              | 2.04      | 3.97     | <.001                  |
| 3. ความมุ่งมั่น ความพยายาม กระตือรือร้น<br>ที่จะพัฒนาองค์กร                                                        | 8.16               | 1.02      | 8.72               | .92       | 2.88     | .004                   |
| 4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจ<br>หลีกเลี่ยงได้                                                       | 12.34              | 2.27      | 13.22              | 1.34      | 2.09     | .045                   |
| 5. มองไปข้างหน้าเปิดรับแนวคิดใหม่ ค้นหาสิ่งใหม่<br>สิ่งที่แตกต่างออกไป                                             | 8.00               | 1.46      | 8.91               | 1.10      | 3.55     | .023                   |
| 6. มีปัญหาต้องจัดการกับปัญหานั้น ๆ ไม่หนีปัญหา                                                                     | 8.13               | 1.10      | 8.59               | 1.10      | 1.88     | .035                   |

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย พบว่าหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ตอนที่ 3 ผลการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อโปรแกรมของกลุ่มทดลอง

ข้อมูลของระดับความเหมาะสมของโปรแกรมนี้มาจากแบบประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย ภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและระดับความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง

| หัวข้อในการประเมิน                                                      | $\bar{X}$ | SD  | ความเหมาะสม |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-------------|
| <b>ด้านบริบทของโปรแกรม</b>                                              |           |     |             |
| 1. ความสอดคล้องเหมาะสมของโปรแกรมกับสถานการณ์และภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบัน | 4.53      | .51 | สูงมาก      |
| 2. ความสอดคล้องของโปรแกรมกับความสนใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม               | 4.09      | .73 | สูง         |
| 3. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมในโปรแกรม                       | 4.00      | .51 | สูง         |
| <b>ด้านปัจจัยนำเข้า</b>                                                 |           |     |             |
| 1. ความพร้อมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมในการเข้าอบรม                          | 4.06      | .80 | สูง         |
| 2. ความเหมาะสมของหัวข้อของการอบรมในโปรแกรม                              | 4.13      | .48 | สูง         |
| 3. ความเหมาะสมของเนื้อหาของการอบรมในโปรแกรม                             | 4.13      | .55 | สูง         |
| 4. ความสามารถ และความเหมาะสมของวิทยากร                                  | 4.66      | .48 | สูงมาก      |
| 5. ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดอบรม                                    | 4.19      | .59 | สูง         |
| 6. อุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์ ในการอบรมมีความเหมาะสม                        | 4.09      | .78 | สูง         |
| <b>ด้านกระบวนการ</b>                                                    |           |     |             |
| 1. ความเหมาะสมของกระบวนการอบรม                                          | 4.22      | .42 | สูง         |
| 2. ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม                                | 4.19      | .47 | สูง         |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| หัวข้อในการประเมิน                                                                                                          | $\bar{X}$ | SD  | ความ<br>เหมาะสม |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-----------------|
| <b>ด้านผลผลิต</b>                                                                                                           |           |     |                 |
| 1. โปรแกรมการอบรมนี้ทำให้เจตคติต่อการเปลี่ยนแปลงของดีขึ้น                                                                   | 4.47      | .51 | สูง             |
| 2. โปรแกรมการอบรมนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหาร<br>การเปลี่ยนแปลงมากขึ้น                                   | 4.38      | .49 | สูง             |
| 3. โปรแกรมการอบรมนี้ทำให้ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น                                                              | 4.31      | .47 | สูง             |
| 4. โปรแกรมการอบรมนี้ทำให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ<br>ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.28      | .46 | สูง             |
| รวม                                                                                                                         | 4.24      |     | สูง             |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมตามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมโปรแกรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.24$ ) โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความเหมาะสมของโปรแกรมด้านบริบท ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความเห็นว่าโปรแกรมนี้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูงมาก ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $SD = .51$ ) และด้านปัจจัยนำเข้าประเด็นเกี่ยวกับความสามารถ ความเหมาะสมของวิทยากรอยู่ในระดับที่สูงมากเช่นเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.66$ ,  $SD = .48$ )

### ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโปรแกรมซึ่งได้จากคำถามปลายเปิดในส่วนที่สองของแบบประเมินระดับความเหมาะสมของโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของกลุ่มทดลองโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยตีความและจัดกลุ่มความคิดเห็นตามความหมายของเนื้อหาข้อเสนอแนะ พบว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านบริบท ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร และความสนใจของตัวผู้เข้าร่วมโปรแกรมเอง
2. ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความรู้ความสามารถ บรรยายได้น่าสนใจ และสนุกสนาน
3. ด้านกระบวนการ ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมเหมาะสม สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ และระยะเวลาไม่ยืดเยื้อเกินไป

4. ด้านผลผลิต ผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความคิดเห็นว่า ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประเมินติดตามความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ควรมีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้กับพยาบาลในระดับผู้ปฏิบัติการ ในหอผู้ป่วย และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่นอกจากหอผู้ป่วยด้วย