

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 176 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

- ตอน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
- ตอน 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
- ตอน 3 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และความตั้งใจเพียรพยายาม ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
- ตอน 4 ผลการวิเคราะห์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับอิสระ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
- ตอน 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่างๆ ได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ
ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ρ	หมายถึง	ระดับของความมีนัยสำคัญ
n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ตอน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร นำเสนอเป็นร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และการอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	13.6
ปริญญาตรี	138	78.4
ปริญญาโท	14	8.0
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
1-5 ปี	54	30.7
6-10 ปี	33	18.8
11-15 ปี	38	21.6
16 ปีขึ้นไป	51	29.0
การอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร		
เคย	47	26.7
ไม่เคย	129	73.3

จากตาราง 6 พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 78.4 มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 13.6 และ 8.0 ตามลำดับ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.0 หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารคิดเป็นร้อยละ 73.3 และส่วนน้อยที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตอน 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

จากการทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 176 คน ผลการศึกษา ดังตารางที่ 7

ตาราง 7 คะแนนเต็ม ค่าเฉลี่ย พิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของคะแนน
ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ลำดับที่	ความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงาน	คะแนน เต็ม	พิสัย	\bar{X}	S.D.	ร้อยละของ คะแนน
1.	การพิจารณาถึงตัวปัญหา	24	7-24	15.06	3.62	62.75
2.	การตัดสินใจปฏิบัติ	21	5-16	10.17	2.09	48.42
3.	การพิจารณาค้นหาทางเลือก	18	0-15	7.42	2.60	41.22
4.	การประเมินทางเลือก	12	2-10	5.67	1.74	47.25
คะแนนรวมทุกขั้นตอน		75	24-54	38.34	6.45	51.12

จากตาราง 7 คะแนนความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย ด้านการพิจารณาถึงตัวปัญหา อยู่ในระดับร้อยละ 62.75 ส่วนด้านการพิจารณาค้นหาทาง
เลือกการประเมินทางเลือก และการตัดสินใจปฏิบัติ มีความสามารถในการตัดสินใจด้านการ
บริหารงาน ต่ำกว่าร้อยละ 50

ผลการสำรวจความสามารถในการตัดสินใจในกระบวนการบริหาร โดยการนำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 176 คน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 คะแนนเต็ม พิสัย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของคะแนนของความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามขั้นตอนการบริหาร

ลำดับที่	ความสามารถในการตัดสินใจในขั้นตอนการบริหาร	คะแนนเต็ม	พิสัย	\bar{X}	S.D.	ร้อยละของคะแนน
1.	การควบคุม	6	1-6	4.17	1.38	69.50
2.	การจัดบุคลากร	3	0-3	1.65	1.15	55.00
3.	การอำนวยความสะดวก	36	9-28	18.37	3.93	51.03
4.	การจัดระบบงาน	9	0-9	4.57	2.0	50.78
5.	การวางแผน	21	4-18	9.52	2.54	45.33

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการตัดสินใจตามปัญหาทางการบริหาร ในด้านการควบคุมมีค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละสูงสุด คือ 69.50 ส่วน ปัญหาทางการบริหารด้านการวางแผนมีค่าคะแนนร้อยละต่ำสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยการทำแบบสอบถามและแบบวัดของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 176 คน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล

ระดับคะแนน ความสามารถในการ ตัดสินใจ	ระดับคะแนนคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล			รวม (n=176)
	สูง (n=11)	ปานกลาง (n=144)	ต่ำ (n=21)	
ต่ำ	3 (27.3)	79 (54.9)	14 (66.7)	96 (54.5)
สูง	8 (72.7)	65 (45.1)	7 (33.3)	80 (45.5)

จากตาราง 9 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีระดับคะแนนความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานในระดับสูงส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีคุณลักษณะเฉพาะด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และความตั้งใจเพียรพยายามอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานในระดับต่ำมีระดับคะแนนคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในระดับปานกลาง

จากการสำรวจความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยการทำแบบสอบถามและแบบวัดของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 176 คน ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 จำนวน ร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ระดับคะแนนความสามารถในการตัดสินใจ	ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน			รวม (n=176)
	สูง (n=80)	ปานกลาง (n=87)	ต่ำ (n=2)	
ต่ำ	43 (47.1)	48 (55.2)	2 (100)	96 (54.5)
สูง	44 (50.5)	39 (44.8)	0	80 (45.5)

จากตาราง 10 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูงมีความสามารถในการตัดสินใจสูงกว่าเกณฑ์ เป็นจำนวนที่มีสัดส่วนมากที่สุด หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับปานกลางมีความสามารถในการตัดสินใจต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นสัดส่วนที่มากที่สุด

ตอน 3 ผลการวิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และความตั้งใจเพียรพยายามตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล และความตั้งใจเพียรพยายาม จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 176 คน ดังแสดงในตาราง 11-15

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความมั่นใจ	3.87	0.4	สูง
2. ความยืดหยุ่น	3.97	0.43	สูง
3. ความมีเหตุผล	3.98	0.83	สูง
4. ความตั้งใจเพียรพยายาม	3.99	0.53	สูง
รวม	3.95	0.66	สูง

จากตาราง 11 พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในความตั้งใจเพียรพยายามมีระดับสูงที่สุด และมีระดับของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลด้านความมั่นใจสูงน้อยที่สุด

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความมั่นใจจำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ความมั่นใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	คิดว่ามีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.10	0.55	สูง
2.	เชื่อว่าเป็นผู้ที่ทำงานได้สำเร็จ	3.98	0.56	สูง
3.	กล้าที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ถูกต้องแม้ว่าผู้ร่วมงานบางท่านจะไม่พอใจ	3.90	0.72	สูง
4.	เป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการปรึกษาเรื่องสำคัญ	3.89	0.63	สูง
5.	กล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.80	0.70	สูง
6.	คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน	3.74	0.54	สูง
7.	มักจะยืนยันความคิดเดิมที่เชื่อว่าถูกต้องอย่างมีเหตุผล	3.69	0.72	สูง
	รวม	3.87	0.4	สูง

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคุณลักษณะด้านความมั่นใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ แต่ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และการยืนยันความคิดเดิมที่เชื่อว่าถูกต้องอย่างมีเหตุผล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความยืดหยุ่น จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ความยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน	4.30	0.61	สูง
2.	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการตัดสินใจหากการปฏิบัตินั้นมีเหตุผลที่เพียงพอและได้ประโยชน์มากกว่า	4.25	0.65	สูง
3.	ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วมงานโดยคงไว้ซึ่งหลักการที่ถูกต้อง	4.18	0.68	สูง
4.	มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมและสังคม	4.04	0.65	สูง
5.	พร้อมที่จะให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของเขา	4.01	0.70	สูง
6.	ขยายเวลาให้ผู้ร่วมงานเมื่อยังปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ถ้าเรื่องนั้น ๆ ขยายได้	4.00	0.72	สูง
7.	ยึดมั่นในหลักการและข้อตกลงโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง	3.04	0.79	ปานกลาง
รวม		3.9	0.04	สูง
		7		

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีคุณลักษณะเฉพาะด้านความยืดหยุ่นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ในด้านการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนเรื่องการยึดมั่นในหลักการและข้อตกลงโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความมีเหตุผล จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	ความมีเหตุผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติก่อนหลัง โดย คำนึงถึงประสิทธิผลของงาน	4.23	0.54	สูง
2.	อธิบายการเปลี่ยนแปลงของการจัดระบบงานในหอผู้ป่วย ให้ผู้ร่วมงานทราบ	4.20	0.62	สูง
3.	รับฟังข้อเสนอนะของผู้บริหารและของผู้ร่วมงาน เมื่อมี ข้อมูลที่ดีพอ	4.14	0.62	สูง
4.	ชี้แจงและอธิบายถึงการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ ผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ	4.14	0.60	สูง
5.	วิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน	3.97	0.60	สูง
6.	มีการประเมิน ผลดี ผลเสีย ในการปฏิบัติงานทั้งแบบเก่า และแบบใหม่	3.67	0.73	สูง
7.	เมื่อผู้ร่วมงานเสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ใดๆ พร้อมทั้งจะรับข้อเสนอแนะและแก้ไขทันที	3.52	0.64	สูง
รวม		3.98	0.44	สูง

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีคุณลักษณะเฉพาะด้านความมีเหตุผลเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ในด้านการสามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานก่อนหลัง โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนเรื่องเมื่อผู้ร่วมงานเสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบ การทำงานใด ๆ พร้อมทั้งจะรับข้อเสนอแนะและแก้ไขทันทีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านความตั้งใจเพียรพยายาม จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	ความตั้งใจเพียรพยายาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	เป็นบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่ว่าจะต้องใช้เวลา มากเพียงใด	4.15	0.67	สูง
2.	ในการปฏิบัติงานจะทำงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ท้อถอยต่อ อุปสรรคใด	4.09	0.68	สูง
3.	เมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงานได้พยายาม ศึกษาและหาแนวทางแก้ไข	4.04	0.67	สูง
4.	ศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติหลาย ๆ ด้าน เพื่อลดปัญหาของ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.97	0.72	สูง
5.	เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความขัดแย้งกันจะสอบถามทุกฝ่าย จนได้สาเหตุที่แท้จริง	3.94	0.83	สูง
6.	หากงานไม่ประสบความสำเร็จจะกลับไปทำซ้ำใหม่อีกครั้ง	3.76	0.70	สูง
	รวม	3.99	0.53	สูง

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีคุณลักษณะเฉพาะด้านความตั้งใจเพียรพยายามเป็นรายข้อ อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ในด้านการเป็นบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จไม่ว่าจะต้องใช้เวลามากเพียงใด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนเรื่องหากงานไม่ประสบความสำเร็จจะกลับไปทำซ้ำใหม่อีกครั้ง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ตอน 4 ผลการวิเคราะห์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับอิสระ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอิสระ การได้รับอำนาจ (ข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากร) การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเคารพนับถือ และการได้รับโอกาสจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 176 คน ดังแสดงในตาราง 16-23

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	X	S.D.	ระดับ
1. การได้รับอิสระ	3.79	0.59	สูง
2. การได้รับอำนาจ	3.52	0.41	สูง
2.1 ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.78	0.53	สูง
2.2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.54	0.50	สูง
2.3 ด้านทรัพยากร	3.29	0.50	ปานกลาง
3. การได้รับความไว้วางใจ	3.50	0.48	สูง
4. การได้รับความเคารพนับถือ	3.46	0.58	ปานกลาง
5. การได้รับโอกาส	3.18	0.58	ปานกลาง
รวม	3.48	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในด้านการได้รับอิสระ การได้รับอำนาจ และการได้รับความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการได้รับความเคารพนับถือและการได้รับโอกาสนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการได้รับอำนาจนั้นพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับข้อมูลข่าวสารและได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับสูง ส่วนการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ : การได้รับข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็น รายข้อ

ลำดับที่	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของตนเป็นอย่างดี	4.25	0.67	สูง
2.	ได้รับข่าวสารชนิดเดียวกันกับหัวหน้าหรือผู้ปวยคนอื่น	4.06	0.70	สูง
3.	หัวหน้าหรือผู้ปวยและผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวก	3.95	0.79	สูง
4.	ได้รับข่าวสารเวลาเดียวกับหัวหน้าหรือผู้ปวยคนอื่น	3.85	0.78	สูง
5.	ได้ทราบถึงนโยบายการบริหารงานทุกเรื่อง	3.73	0.71	สูง
6.	โรงพยาบาลมีแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย	3.59	0.91	สูง
7.	ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและทันเหตุการณ์เสมอ	3.52	0.71	สูง
8.	ได้รับคำอธิบายเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ	3.34	0.78	ปานกลาง
	รวม	3.78	0.53	สูง

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในการได้รับข้อมูลข่าวสาร ของหัวหน้าหรือผู้ปวยในด้านการทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของตนเป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จัดว่า ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเรื่องข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูง ส่วนเรื่องการได้รับคำอธิบายเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ : การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารมอบหมายให้รับผิดชอบการแก้ไขปัญหา	4.13	0.65	สูง
2.	ผู้บริหารเห็นชอบด้วยในสิ่งที่หัวหน้าหรือผู้ปวยปฏิบัติ ตามนโยบายที่กำหนด	3.78	0.64	สูง
3.	ผู้บริหารรับฟังปัญหาในทุกด้าน	3.64	0.77	สูง
4.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเมื่อเสนอโครงการใน การปรับปรุงพัฒนางาน	3.47	0.67	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารของท่านให้การช่วยเหลือในการค้นหาปัญหา และ/หรือช่วยแก้ไขเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น	3.39	0.78	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารของสนับสนุนในสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	3.35	0.76	ปานกลาง
7.	โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มีกิจกรรมเสริมสร้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	3.33	0.88	ปานกลาง
8.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างและทรัพยากร	3.21	0.69	ปานกลาง
รวม		3.54	0.50	สูง

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ของหัวหน้าหรือผู้ปวยเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาในเรื่องงานในหอผู้ป่วยด้วยตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือผู้บริหารเห็นชอบด้วยในสิ่งที่หัวหน้าหรือผู้ปวยปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด และจัดอยู่ในระดับสูงส่วนเรื่องการที่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างและทรัพยากร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและ จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ : การได้รับทรัพยากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	การได้รับทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	หน่วยงานมีเวชภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.66	สูง
2.	หอผู้ป่วยมีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.64	สูง
3.	หอผู้ป่วยมีวัสดุเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพร้อมใช้	3.73	0.71	สูง
4.	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานยังทันสมัยและสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.72	สูง
5.	สถานที่ในหอผู้ป่วยให้ความสะดวกสบายและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.55	0.86	สูง
6.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนในการจัดสรร งบประมาณสำหรับวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงาน	3.31	1.10	ปานกลาง
7.	หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน	2.94	0.92	ปานกลาง
8.	โรงพยาบาลมีเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.81	0.93	ปานกลาง
9.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการทำวิจัยโดยจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม	2.68	0.96	ปานกลาง
10.	มีเวลาในการบริหารหอผู้ป่วยอย่างเต็มที่เพราะหน่วยงานมีการลดการทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานการบริหารการพยาบาล	2.62	0.99	ปานกลาง
รวม		3.29	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในการได้รับทรัพยากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านหน่วยงานมีเวชภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และจัดอยู่ในระดับสูง ส่วนเรื่องการมีเวลาในการบริหารหอผู้ป่วยอย่างเต็มที่เพราะหน่วยงานมีการลดการทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานการบริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับโอกาส จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับที่	การได้รับโอกาส	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหากต้องการ	3.39	0.95	ปานกลาง
2.	ได้รับการมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาล	3.27	0.97	ปานกลาง
3.	ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.23	0.86	ปานกลาง
4.	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.20	0.87	ปานกลาง
5.	ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.17	0.90	ปานกลาง
6.	หน่วยงานให้โอกาสในการเสนอผลงาน	3.15	0.97	ปานกลาง
7.	สามารถเลือกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ถนัด	2.86	1.05	ปานกลาง
	รวม	3.18	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในการได้รับโอกาสของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ในด้านการมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหากต้องการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและจัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ได้รับการมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาล และจัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง เรื่องการสามารถเลือกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ตนเองถนัด มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และจัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานด้านการได้รับความเคารพนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ ที่	การได้รับความเคารพนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อหัวหน้าหรือผู้ปวยอย่างให้เกียรติ	3.69	0.65	สูง
2.	ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเท่าเทียมผู้อื่น	3.67	0.70	สูง
3.	ผู้บังคับบัญชานิยมนำความคิดเห็นของหัวหน้าหรือผู้ ปวย	3.56	0.70	สูง
4.	เมื่อได้รับรางวัลหัวหน้าแสดงความยินดีต่อหัวหน้า หรือผู้ปวย	3.42	0.78	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของหัวหน้า หรือผู้ปวย	3.39	0.71	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารกล่าวชมเชยในที่สาธารณชนและ/หรือในที่ ประชุมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.05	0.87	ปานกลาง
รวม		3.46	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในการได้รับความเคารพนับถือ ของหัวหน้าหรือผู้ปวย อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อหัวหน้าหรือผู้ปวยอย่างให้เกียรติ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและจัดอยู่ในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับสูง รองลงมาคือ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเท่าเทียมผู้อื่น ส่วนในด้านผู้บริหารกล่าวชมเชยหัวหน้าหรือผู้ปวยในที่สาธารณชนและ/หรือในที่ประชุม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความไว้วางใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	การได้รับความไว้วางใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ	3.77	0.66	สูง
2.	ผู้บริหารแสดงออกให้รู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.72	0.72	สูง
3.	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	3.43	0.89	ปานกลาง
4.	ได้รับมอบหมายและมีส่วนร่วมให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.38	0.86	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารติดตามกำกับกับการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	3.19	0.90	ปานกลาง
	รวม	3.50	0.48	สูง

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ในด้านผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงออกให้รู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งทั้งสองข้อความจัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับสูง ส่วนการที่ผู้บริหารติดตามกำกับกับการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และจัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับปานกลาง

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอิสระ จำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับที่	การได้รับอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	มีอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน่วยงาน	4.09	0.67	สูง
2.	สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ	4.04	0.69	สูง
3.	สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในที่ประชุมอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	3.77	0.84	สูง
4.	สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในหน่วยงานโดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	3.26	1.00	ปานกลาง
รวม		3.79	0.59	สูง

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในด้านการได้รับอิสระเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ในด้านการมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน่วยงาน รองลงมาคือ สามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งทั้ง 2 ข้อ จัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูง ส่วนด้านสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในหน่วยงานโดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งจัดว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง

ตอน 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ผลการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและการอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร จากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 176 คน ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 จำนวน ร้อยละ ของระดับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถในการตัดสินใจ		ระดับสูง		ระดับต่ำ		รวม	X ²	P
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
วุฒิการศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	37.5	15	62.5	24	13.6			
ปริญญาตรี	60	43.5	78	56.5	138	78.4	7.02	.029*	
ปริญญาโท	11	78.6	3	21.4	14	8.0			
รวม	80	45.5	96	54.5	176	100			
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง									
1-5 ปี	27	50.0	27	50.0	54	30.7			
6-10 ปี	16	48.5	17	51.5	33	18.8			
11-15 ปี	20	52.6	18	47.4	38	21.6	4.38	.22	
16 ปีขึ้นไป	17	33.3	37	66.7	51	29.0			
รวม	80	45.5	96	54.5	176	100			
การอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร									
เคย	25	53.2	22	46.8	47	26.7			
ไม่เคย	55	42.6	74	57.4	129	73.3	1.15	.28	
รวม	80	45.5	96	54.5	176	100			

* P < .05

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง เพียง 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจ

ผลการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระกับความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 176 คน ดังแสดงใน ตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ขั้นตอนการพิจารณาค้นหาทางเลือกของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การพิจารณาค้นหาทางเลือก
1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	.146
1.1 ความมั่นใจ	.178*
1.2 ความยืดหยุ่น	.120
1.3 ความมีเหตุผล	.130
1.4 ความตั้งใจเพียรพยายาม	.033
2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.058
2.1 การได้รับอำนาจ	.040
2.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.070
2.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.060
2.1.3 การได้รับทรัพยากร	-.032
2.2 การได้รับโอกาส	-.006
2.3 การได้รับความเคารพนับถือ	.055
2.4 การได้รับความไว้วางใจ	.102
2.5 การได้รับอิสระ	.117

* $p < .05$

จากตาราง 25 แสดงว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระกับความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงาน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 176 คน ดังแสดงใน ตาราง 26

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจ ขั้นตอนการพิจารณาถึงตัวปัญหา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การพิจารณาถึงตัวปัญหา
1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	.153*
1.1 ความมั่นใจ	.121
1.2 ความยืดหยุ่น	.149*
1.3 ความมีเหตุผล	.158*
1.4 ความตั้งใจเพียรพยายาม	.063
2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.073
2.1 การได้รับอำนาจ	.065
2.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.059
2.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.122
2.1.3 การได้รับทรัพยากร	-.006
2.2 การได้รับโอกาส	-.045
2.3 การได้รับความเคารพนับถือ	.079
2.4 การได้รับความไว้วางใจ	.089
2.5 การได้รับอิสระ	.162*

* $p < .05$

จากตาราง 26 แสดงว่าคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลโดยรวม และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล การได้รับอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพิจารณาถึงตัวปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารขั้นตอนการพิจารณาถึงตัวปัญหา

ผลการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระกับความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานของโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 176 คน ดังแสดงใน ตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจ ขั้นตอนการพิจารณาค้นหาทางเลือก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การพิจารณาค้นหาทางเลือก
1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	.063
1.1 ความมั่นใจ	.141*
1.2 ความยืดหยุ่น	.021
1.3 ความมีเหตุผล	.045
1.4 ความตั้งใจเพียรพยายาม	.001
2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.005
2.1 การได้รับอำนาจ	-.014
2.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.063
2.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	-.040
2.1.3 การได้รับทรัพยากร	-.052
2.2 การได้รับโอกาส	.046
2.3 การได้รับความเคารพนับถือ	-.006
2.4 การได้รับความไว้วางใจ	.056
2.5 การได้รับอิสระ	-.020

* $p < .05$

จากตาราง 27 แสดงว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขั้นตอนการพิจารณาค้นหาทางเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานขั้นตอนการพิจารณาค้นหาทางเลือก

ผลการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระกับความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 176 คน ดังแสดงใน ตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจ ขั้นตอนการประเมินทางเลือก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การประเมินทางเลือก
1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	-048
1.1 ความมั่นใจ	-014
1.2 ความยืดหยุ่น	-023
1.3 ความมีเหตุผล	-040
1.4 ความตั้งใจเพียรพยายาม	-082
2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	-044
2.1 การได้รับอำนาจ	-043
2.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.012
2.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.041
2.1.3 การได้รับทรัพยากร	-137
2.2 การได้รับโอกาส	-018
2.3 การได้รับความเคารพนับถือ	-084
2.4 การได้รับความไว้วางใจ	-0086
2.5 การได้รับอิสระ	.0040

* $p < .05$

จากตาราง 28 แสดงว่า ไม่มีตัวแปรใด มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนการประเมินทางเลือก

ผลการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ด้านความมั่นใจ ความยืดหยุ่น ความมีเหตุผล ความตั้งใจเพียรพยายาม และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานด้านการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระกับความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมด 176 คน ดังแสดงใน ตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจ ขั้นตอนการตัดสินใจปฏิบัติ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การตัดสินใจปฏิบัติ
1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	.149*
1.1 ความมั่นใจ	.178*
1.2 ความยืดหยุ่น	.104
1.3 ความมีเหตุผล	.128
1.4 ความตั้งใจเพียรพยายาม	.061
2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.085
2.1 การได้รับอำนาจ	.064
2.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.042
2.1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	-.013
2.1.3 การได้รับทรัพยากร	.092
2.2 การได้รับโอกาส	.017
2.3 การได้รับความเคารพนับถือ	.111
2.4 การได้รับความไว้วางใจ	.097
2.5 การได้รับอิสระ	.101

* $p < .05$

จากตาราง 29 แสดงว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลโดยรวมและด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานขั้นตอนการตัดสินใจปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนการตัดสินใจปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจในขั้นตอนการบริหารจากผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัด ทั้งหมด 176 คน ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงาน จำแนกตามขั้นตอนการบริหาร

ความสามารถในการตัดสินใจ ในขั้นตอนการบริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
	คุณลักษณะเฉพาะ ของบุคคล	การได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน
1. การวางแผน	.110	-.0082
2. การจัดระบบงาน	.067	.068
3. การจัดบุคลากร	.012	-.056
4. การอำนวยความสะดวก	.087	.074
5. การควบคุม	.122	.006

* $p < .05$

จากตาราง 30 คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจในขั้นตอนการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05