

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของทีมพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจำนวน 374 คน ผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์และเสนอเป็นค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของทีมพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล จำแนกรายด้าน คือ ปัจจัยภายนอก การออกแบบทีม และกระบวนการภายในทีม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกรายด้านคือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของทีมพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของทีมพยาบาล และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์

คำย่อแทนตัวแปร

Teams	แทน	การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล (Nursing work team functioning)
Exteam	แทน	ปัจจัยภายนอก (External context)
Destean	แทน	การออกแบบทีม (Team design)
Inteam	แทน	กระบวนการภายในทีม (Internal team process)
Magskill	แทน	ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Managerial skill)
Conskill	แทน	ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill)
Humskill	แทน	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skill)
Tecskill	แทน	ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill)

Effteam	แทน	ประสิทธิผลของทีม (Team effectiveness)
Efface	แทน	ความถูกต้อง (Accuracy)
Effspeed	แทน	ความรวดเร็ว (Speed)
Effcreat	แทน	ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
Effcost	แทน	การลดต้นทุน (Cost reduction)

สัญลักษณ์ทางสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	อัตราส่วนเอฟ(F)ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) และ Beta
t	แทน	ค่าสถิติที (t) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
R^2 change	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
Constant	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
S.E. _{cst}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{y}	แทน	ประสิทธิผลของทีมพยาบาลที่ได้จากการพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ประสิทธิผลของทีมพยาบาลที่ได้จากการพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการศึกษาอบรม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21 – 25	74	19.8
26 – 30	99	26.4
31 – 35	62	16.6
36 – 40	108	28.9
40 ปีขึ้นไป	31	8.3
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	13	3.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	352	94.1
ปริญญาโท	9	2.4
ปริญญาเอก	-	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 7,000	4	1.1
7,001 – 10,000	96	25.7
10,001 – 13,000	90	24.1
13,001 – 16,000	63	16.8
16,001 บาทขึ้นไป	121	32.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
1 - 5	139	37.2
6 -10	74	19.8
11 - 15	74	19.8
16 - 20	67	17.9
20 ปีขึ้นไป	20	5.3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการศึกษาอบรม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยใน	298	79.7
ผู้ป่วยนอก/ฉุกเฉิน	21	5.6
ห้องคลอด	7	1.9
ห้องผ่าตัด/วิสัญญี	22	5.9
หน่วยงานพิเศษ	29	7.0
การศึกษาอบรม		
ไม่เคย	135	36.1
เคย	239	63.9

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 374 คน มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21-25 ปี, 26-30 ปี, 31-36 ปี และ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.5, 19.8, 16.6 และ 8.3 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 33.44 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 3.5 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 2.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ 6-10 ปี, 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.8, 19.8, 17.9 และ 5.3 ตามลำดับ โดยมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 6.72 ปี กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยในมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาเป็นหน่วยงานพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 7

ในด้านการศึกษาอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเคยได้รับการศึกษาอบรม คิดเป็นร้อยละ 63.9 ส่วนที่ไม่เคยได้รับการศึกษาอบรมคิดเป็นร้อยละ 36.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของ
ทีมพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกรายด้าน

ประสิทธิผลของทีมพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ความถูกต้อง	4.18	.44	ระดับสูง
ความรวดเร็ว	3.94	.48	ระดับสูง
ความคิดสร้างสรรค์	3.61	.57	ระดับสูง
การลดต้นทุน	3.61	.55	ระดับสูง
รวม	3.83	.42	ระดับสูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลของทีมพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของทีมพยาบาลด้านความถูกต้อง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาได้แก่ ประสิทธิผลของทีมพยาบาลด้านความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนประสิทธิผลของทีมพยาบาลด้านความคิดสร้างสรรค์และการลดต้นทุน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61$)

ศูนย์แพทย์ทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านความถูกต้อง จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ความถูกต้อง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	มีการเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด	4.26	.58	ระดับสูง
2.	ให้การพยาบาลโดยยึดหลักวิชาการ	4.22	.55	ระดับสูง
3.	ให้การพยาบาลตามมาตรฐานการปฏิบัติ	4.19	.57	ระดับสูง
4.	มีการประเมินภาวะคุกคามต่อชีวิตของผู้ป่วย	4.18	.55	ระดับสูง
5.	ผู้รับบริการได้รับความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติตัว	4.11	.61	ระดับสูง
6.	ผู้รับบริการปลอดภัย ไม่มีภาวะแทรกซ้อน	4.04	.57	ระดับสูง
	รวม	4.18	.44	ระดับสูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลของทีมพยาบาลด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิผลของทีมพยาบาลด้านความถูกต้องทุกข้อ อยู่ในระดับสูง โดย ทีมการพยาบาลของท่านมีการเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ทีมพยาบาลของท่านให้การพยาบาล โดยยึดหลักวิชาการเพื่อให้ได้ผลงานที่มีมาตรฐาน และ ทีมพยาบาลของท่านให้การพยาบาลตามมาตรฐานการปฏิบัติกรพยาบาล และมาตรฐานการปฏิบัติกรพยาบาลเชิงวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.22$ และ 4.19 ตามลำดับ) ส่วน ผู้รับบริการปลอดภัย ไม่มีภาวะแทรกซ้อนจากการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.04$)

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านความรวดเร็ว จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ความรวดเร็ว	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
สมาชิกในทีมของท่าน...				
1.	มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	4.04	.62	ระดับสูง
2.	สามารถใช้อุปกรณ์เครื่องมือได้ถูกต้อง	4.02	.57	ระดับสูง
3.	ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยบริการได้ทันที	4.01	.60	ระดับสูง
4.	สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.00	.64	ระดับสูง
5.	มีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง	3.80	.74	ระดับสูง
6.	เมื่อมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการได้รับการพิจารณา จากผู้บริหารอย่างรวดเร็ว	3.75	.80	ระดับสูง
รวม		3.94	.423	ระดับสูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลด้านความรวดเร็ว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลด้านความรวดเร็วทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย ทีมพยาบาลของท่านมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ทีมพยาบาลของท่านสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือได้ถูกต้องตามคู่มือการใช้งาน และทีมพยาบาลของท่านสามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการทันที ($\bar{X} = 4.02, 4.01$ ตามลำดับ) ส่วนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารอย่างรวดเร็ว มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.75$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
สมาชิกในทีมพยาบาลของท่าน...				
1.	มีส่วนร่วมในระบบวิสัยทัศน์และพันธกิจ	3.87	.77	ระดับสูง
2.	มีระบบในการติดตามและควบคุมอุปกรณ์เครื่องมือ	3.82	.71	ระดับสูง
3.	คิดค้นวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกในการดูแลผู้ป่วย	3.69	.69	ระดับสูง
4.	ได้รับการสนับสนุนให้คิดกิจกรรมบริการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	3.68	.71	ระดับสูง
5.	ได้ประยุกต์ความรู้ใหม่ๆและงานวิจัยสู่การปฏิบัติ	3.41	.84	ระดับปานกลาง
6.	คิดค้นอุปกรณ์ใหม่ๆที่ใช้ในการพยาบาล	3.20	.88	ระดับปานกลาง
รวม		3.61	.57	ระดับสูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลด้านความคิดสร้างสรรค์ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย สมาชิกในทีมของท่านมีส่วนร่วมในการระบวิสัยทัศน์และพันธกิจในหอผู้ป่วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านมีระบบในการติดตามและควบคุมอุปกรณ์ในหอผู้ป่วย และ สมาชิกทีมพยาบาลของท่านคิดค้นวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกในการดูแลผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.82$ และ 3.69 ตามลำดับ) ยกเว้น สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านได้ประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ และ สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านคิดค้นอุปกรณ์ใหม่ๆ ที่ใช้ในการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง โดย สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านคิดค้นอุปกรณ์ใหม่ๆ ที่ใช้ในการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านการลดต้นทุน จำแนกรายข้อ

ลำดับ	การลดต้นทุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
สมาชิกในทีมพยาบาลของท่าน...				
1.	มีการรายงานและแก้ไขทันทีเมื่ออุปกรณ์เครื่องมือชำรุด	3.98	.70	ระดับสูง
2.	ดูแลอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อมสำหรับใช้งาน	3.93	.69	ระดับสูง
3.	ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.71	.65	ระดับสูง
4.	การบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าระหว่างหน่วยงานในโรงพยาบาล	3.67	.68	ระดับสูง
5.	ได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายในหอผู้ป่วย	3.33	.80	ระดับปานกลาง
6.	มีส่วนร่วมในการพิจารณาซื้ออุปกรณ์เครื่องมือ	3.03	1.04	ระดับปานกลาง
รวม		3.94	.423	ระดับสูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลด้านการลดต้นทุน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า เมื่ออุปกรณ์ เครื่องมือชำรุด สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านมีการรายงานและแก้ไขทันทีเพื่อพร้อมใช้งาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านดูแลอุปกรณ์ เครื่องมือให้พร้อมสำหรับใช้งาน และสมาชิกในทีมพยาบาลของท่านใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด และคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.93$ และ 3.71 ตามลำดับ) ยกเว้น สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ อยู่ในระดับปานกลาง โดย สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำหน้าที่
ของทีมพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ จำแนกเป็นรายด้าน

การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
กระบวนการภายในทีม	3.77	.47	ระดับสูง
ปัจจัยภายนอก	3.65	.47	ระดับสูง
การออกแบบทีม	3.65	.47	ระดับสูง
รวม	3.77	.42	ระดับสูง

จากตารางที่ 9 พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการภายในทีมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) ส่วนปัจจัยภายนอกและการออกแบบทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.65$)

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ปัจจัยภายนอก	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ผู้บริหารโรงพยาบาลสนับสนุนแนวคิดการทำงานเป็นทีม	4.13	.69	ระดับสูง
2.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม	4.12	1.04	ระดับสูง
3.	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเป็นทีม	3.70	.80	ระดับสูง
4.	ประเมินผลการปฏิบัติงานจากความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม	3.67	.65	ระดับสูง
5.	โรงพยาบาลได้จัดให้มีการอบรมการทำงานเป็นทีม	3.66	.70	ระดับสูง
	รวม	3.65	.47	ระดับสูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลด้านปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ด้านปัจจัยภายนอกทุกข้อ อยู่ในระดับสูง โดย หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านสนับสนุนแนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีม และผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงาน เกิดจากการทุ่มเททำงานในฐานะสมาชิกของทีมพยาบาล ($\bar{X} = 4.13$ และ 3.70 ตามลำดับ) ส่วน โรงพยาบาลของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมทีมพยาบาลในด้านกาทำงานเป็นทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านการออกแบบทีม จำแนกรายข้อ

ลำดับ	การออกแบบทีม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ท่านมีโอกาสเรียนรู้ความหลากหลายของงาน ที่ทีมปฏิบัติอยู่	3.97	.62	ระดับสูง
2.	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงาน	3.85	.64	ระดับสูง
3.	ปฏิบัติการพยาบาลสอดคล้องและประสานงานกัน	3.84	.64	ระดับสูง
4.	มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน	3.79	.72	ระดับสูง
5.	ได้วางรูปแบบการปฏิบัติงานที่ทุกคนสามารถ ร่วมกันตัดสินใจ	3.76	.69	ระดับสูง
6.	ร่วมกันตัดสินใจ แบ่งความรับผิดชอบในการทำงาน	3.76	.76	ระดับสูง
7.	มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	2.59	1.13	ระดับปานกลาง
รวม		3.65	.47	ระดับสูง

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลด้านการออกแบบทีม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลด้านการออกแบบทีมทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย การทำงานเป็นทีมทำให้ท่านมีโอกาสเรียนรู้ความแตกต่างหลากหลายของงานที่ทีมปฏิบัติอยู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และทีมพยาบาลของท่านปฏิบัติการพยาบาลมีความสอดคล้องและประสานงานกัน ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.85$ และ 3.84 ตามลำดับ) ยกเว้น สมาชิกในทีมของท่านมีจำนวนไม่เพียงพอที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง และมี ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.59$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านกระบวนการภายในทีม จำแนกรายข้อ

ลำดับ	กระบวนการภายในทีม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริการได้ทั่วถึง	4.06	.66	ระดับสูง
2.	ทำให้มีการสื่อสารระหว่างผู้ที่ทำงานลักษณะเดียวกันมากขึ้น	3.94	.62	ระดับสูง
3.	สามารถทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ	3.91	.60	ระดับสูง
4.	กิจกรรมการทำงานในแต่ละวันกำหนดให้สัมพันธ์กับเป้าหมายของทีม	3.81	.62	ระดับสูง
5.	มีความพร้อมและรักการทำงานเป็นทีม	3.79	.73	ระดับสูง
6.	ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันสนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน	3.78	.72	ระดับสูง
7.	มีความรู้และความเข้าใจกันและกัน	3.74	.65	ระดับสูง
8.	สมาชิกในทีมของท่านมีความรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย	3.68	.71	ระดับสูง
9.	ประสิทธิภาพในการทำงานวัดได้จากประสิทธิผลของทีม	3.67	.76	ระดับสูง
10.	เป้าหมายในการปฏิบัติงานมาจากเป้าหมายของทีม	3.63	.71	ระดับสูง
11.	มีส่วนร่วมร่วมในการทำงานเท่าๆกัน	3.49	.80	ระดับปานกลาง
	รวม	3.77	.46	ระดับสูง

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลด้านกระบวนการภายในทีม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลด้านกระบวนการภายในทีม ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย การทำงานเป็นทีมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ทั่วถึง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมทำให้มีการสื่อสารระหว่างผู้ที่ทำงานลักษณะเดียวกันมากขึ้น และทีมพยาบาลของท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.94$ และ 3.91 ตามลำดับ) ยกเว้นสมาชิกในทีมพยาบาลมีส่วนร่วมในการทำงานเท่าๆกัน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์จำแนกรายด้าน คือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายด้าน

ทักษะการบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	3.95	.65	ระดับสูง
ทักษะด้านความคิด	3.93	.60	ระดับสูง
ทักษะด้านเทคนิค	3.81	.63	ระดับสูง
รวม	3.91	.59	ระดับสูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ด้านทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดย ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความคิด ($\bar{X} = 3.93$) และทักษะด้านเทคนิค มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.81$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะการบริหาร
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ด้านทักษะด้านความคิด จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ทักษะด้านความคิด	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ธำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพพยาบาล	4.15	.71	ระดับสูง
2.	กำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนาการบริหาร	4.10	.68	ระดับสูง
3.	พัฒนาข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมทางการพยาบาล	4.09	.69	ระดับสูง
4.	เสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.02	.77	ระดับสูง
5.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพงาน	4.02	.75	ระดับสูง
6.	วิเคราะห์หรือประเมินผลการพยาบาล	4.00	.69	ระดับสูง
7.	วางแผนจัดองค์กรและจัดลำดับความสำคัญของงาน	4.00	.70	ระดับสูง
8.	อุปถัมภ์และส่งเสริมให้บุคลากร	3.99	.79	ระดับสูง
9.	ให้ความสะดวกในการประสานกิจกรรมทางการพยาบาล	3.97	.75	ระดับสูง
10.	กำหนดวิสัยทัศน์ของหอผู้ป่วยและนำแผนสู่การปฏิบัติ	3.97	.73	ระดับสูง
11.	ติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลและวางแผน	3.97	.72	ระดับสูง
12.	ตระหนักถึงแนวโน้มบริการสุขภาพในปัจจุบัน	3.97	.75	ระดับสูง
13.	พัฒนาหรือจัดสรรสภาพแวดล้อม	3.93	.75	ระดับสูง
14.	ระบุปัญหาที่มีผลกระทบต่อหอผู้ป่วย	3.92	.76	ระดับสูง
15.	ชี้แจงความสัมพันธ์ระหว่างงานแต่ละประเภท	3.92	.78	ระดับสูง
16.	สามารถทบทวนประเด็นปัญหาและมองเห็นทางเลือก	3.91	.73	ระดับสูง
17.	สามารถแสวงหาพลังร่วมของบุคลากรในหอผู้ป่วย	3.76	.82	ระดับสูง
18.	บูรณาการสิ่งที่ได้จากงานวิจัยมากำหนดวิธีปฏิบัติ	3.61	.85	ระดับสูง
19.	ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นทางการพยาบาล	3.40	.96	ระดับปานกลาง
	รวม	3.93	.59	ระดับสูง

จากตารางที่ 14 พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทักษะด้านความคิดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทักษะด้านความคิดอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ยกเว้น การดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นทางการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง โดย ชำรงไว้ซึ่งความเป็นวิชาชีพพยาบาล โดยปฏิบัติตามวิธีการหรือมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของฝ่ายการพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ กำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนาการบริการในหอผู้ป่วย และพัฒนาข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมทางการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.10$ และ 4.09 ตามลำดับ) ส่วนดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นทางการพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$)



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือด้านวิชาชีพ	4.24	.68	ระดับสูง
2.	เป็นผู้ที่เข้าพบได้ง่าย มีเวลาให้ปรึกษาและแนะนำ	4.13	.78	ระดับสูง
3.	นิเทศงานแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย	4.11	.76	ระดับสูง
4.	มอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละระดับได้อย่างเหมาะสม	4.05	.77	ระดับสูง
5.	แสดงออกถึงการใช้ทักษะภาวะผู้นำ เพื่อ	4.01	.83	ระดับสูง
6.	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง	4.04	.78	ระดับสูง
7.	กระตุ้นและริเริ่มให้มีการวางแผนร่วมกันของบุคลากร	4.01	.71	ระดับสูง
8.	สร้างความไว้วางใจและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	3.98	.82	ระดับสูง
9.	ใช้อำนาจหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	.78	ระดับสูง
10.	พฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม	3.96	.79	ระดับสูง
11.	สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในทีมสุขภาพ	3.95	.76	ระดับสูง
12.	รักษาความลับของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	3.95	.83	ระดับสูง
13.	ตระหนักถึงความแตกต่างของคุณค่าด้านวัฒนธรรม	3.95	.74	ระดับสูง
14.	ปฏิบัติตนในฐานะเป็นปากเสียงให้แก่บุคลากรและผู้ป่วยอย่างเหมาะสม	3.94	.85	ระดับสูง
15.	รับรู้ความรู้สึกเอื้ออาทรและเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ได้ดี	3.93	.88	ระดับสูง
16.	ประสานความต้องการของหอผู้ป่วย และบุคลากร	3.92	.73	ระดับสูง
17.	สามารถสื่อสารกับบุคคลทุกระดับ	3.90	.87	ระดับสูง
18.	สร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพกับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น	3.86	.79	ระดับสูง
19.	บ่งชี้ปัญหาของบุคลากรและแก้ปัญหา	3.84	.81	ระดับสูง
20.	มีทักษะด้านการตัดสินใจ	3.84	.78	ระดับสูง
21.	สามารถใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองในการปฏิบัติงาน	3.82	.81	ระดับสูง
22.	จัดการภาวะความขัดแย้งโดยใช้การประเมินและช่วยเหลือในการแก้ปัญหา	3.73	.84	ระดับสูง
23.	ใช้กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน	3.70	.77	ระดับสูง
	รวม	3.95	.65	ระดับสูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง โดย ดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือด้านวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ เป็นผู้เข้าพบได้ง่าย มีเวลาให้กับบุคลากรเพื่อให้คำปรึกษาและ แนะนำ และนิเทศงานแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.13$ และ 4.11 ตามลำดับ) ส่วนใช้กลยุทธ์ ในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มพยาบาล ซึ่งทำให้งานราบรื่น มีค่าคะแนน เฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$)



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์ ด้านทักษะด้านเทคนิค จำแนกรายข้อ

ลำดับ	ทักษะด้านเทคนิค	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	จัดทำงบประมาณ บริหารและตรวจสอบงบประมาณ	4.03	.71	ระดับสูง
2.	จัดทำแผนเพื่อของงบประมาณและจัดสรรทรัพยากร	3.98	.73	ระดับสูง
3.	วางแผนดำเนินการและบริหารพัสดุคงคลัง	3.91	.75	ระดับสูง
4.	จัดทำ นำเสนอและชี้แจงงบประมาณทางการแพทย์	3.91	.79	ระดับสูง
5.	บริหารงานแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรในหอผู้ป่วย	3.90	.78	ระดับสูง
6.	จัดสรรทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	.73	ระดับสูง
7.	ใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.88	.86	ระดับสูง
8.	ควบคุมค่าใช้จ่ายทางการแพทย์อย่างเหมาะสม	3.87	.77	ระดับสูง
9.	ทบทวน วิเคราะห์และติดตามสถานะทางการเงิน	3.86	.73	ระดับสูง
10.	มีความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ต้นทุนได้เหมาะสม	3.86	.72	ระดับสูง
11.	มีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศในคลินิก	3.86	.80	ระดับสูง
12.	อำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.76	.84	ระดับสูง
13.	จัดการ ชี้แนะ และควบคุมการดำเนินโครงการ	3.73	.85	ระดับสูง
14.	ใช้แนวคิดการบริหารโครงการเพื่อสำรวจและพัฒนา	3.68	.84	ระดับสูง
15.	มีความสามารถในการใช้ข้อมูลรายงานจากคอมพิวเตอร์	3.45	.97	ระดับปานกลาง
16.	ขอเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยและโครงการใหม่ๆ	3.33	1.06	ระดับปานกลาง
	รวม	3.81	.62	ระดับสูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านทักษะด้านเทคนิค อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านทักษะด้านเทคนิคทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดย จัดทำงบประมาณบริหารและตรวจสอบงบประมาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ จัดทำแผนเพื่อของงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.98$) ยกเว้น มีความสามารถในการใช้ข้อมูลรายงานจากคอมพิวเตอร์ เพื่อคู่มือในการใช้จ่ายในกิจกรรมการพยาบาลและขอเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยและโครงการใหม่ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของทีมพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของทีมพยาบาล จำแนกรายด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล	.55	.01	ระดับปานกลาง
ปัจจัยภายนอก	.45	.01	ระดับปานกลาง
การออกแบบทีม	.45	.01	ระดับปานกลาง
กระบวนการภายในทีม	.52	.01	ระดับปานกลาง
ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.49	.01	ระดับปานกลาง
ทักษะด้านความคิด	.48	.01	ระดับปานกลาง
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	.44	.01	ระดับปานกลาง
ทักษะด้านเทคนิค	.50	.01	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 และ 3 ที่ว่าการรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมพยาบาลและการรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมพยาบาล

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล กับประสิทธิผลของทีมพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล พบว่า ทุกด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านปัจจัยภายนอก ด้านการออกแบบทีมและด้านกระบวนการภายในทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของทีมพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .45, .45$ และ .52 ตามลำดับ)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของทีมพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ทุกด้านคือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .48, .44$ และ $.50$ ตามลำดับ)



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการทำหน้าที่ของทีมงาน ทักษะการบริหารของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับประสิทธิผลของทีมงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และการสร้างสมการพยากรณ์กับประสิทธิผลของทีมงาน โรงพยาบาล ร้อยมาตุภูมิ

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรการทำหน้าที่ของทีมงาน ทักษะการบริหารของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับประสิทธิผลของทีมงาน โรงพยาบาล ร้อยมาตุภูมิ แสดงในรูป เมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปร	T _n	T ₁	T ₂	T ₃	M _n	M ₁	M ₂	M ₃	E _n	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
การทำหน้าที่ของทีมงาน (T _n)	1.00												
ปัจจัยภายนอก (T ₁)	.87*	1.00											
การออกแบบทีม (T ₂)	.87*	1.00	1.00										
กระบวนการภายในทีม (T ₃)	.92*	.69*	.699	1.00									
ทักษะการบริหาร (M _n)	.61*	.46*	.46*	.51*	1.00								
ทักษะด้านความคิด (M ₁)	.63*	.48*	.48*	.53*	.96*	1.00							
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (M ₂)	.58*	.44*	.44*	.49*	.97*	.90*	1.00						
ทักษะด้านเทคนิค (M ₃)	.52*	.38*	.38*	.44*	.92*	.83*	.82*	1.00					
ประสิทธิผลของทีมงาน (E _n)	.56*	.46*	.46*	.53*	.50*	.49*	.44*	.50*	1.00				
ความถูกต้อง (E ₁)	.41*	.38*	.38*	.39*	.37*	.32*	.27*	.30*	.74*	1.00			
ความรวดเร็ว (E ₂)	.53*	.44*	.44*	.51*	.48*	.47*	.45*	.46*	.88*	.70*	1.00		
ความคิดสร้างสรรค์ (E ₃)	.49*	.38*	.38*	.45*	.47*	.45*	.42*	.48*	.84*	.41*	.61*	1.00	
การลดต้นทุน (E ₄)	.42*	.33*	.33*	.39*	.38*	.37*	.32*	.41*	.85*	.43*	.63*	.68*	1.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การทำหน้าที่ของทีมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กระบวนการภายในทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงานสูงสุด ($r = .53$) รองลงมาคือปัจจัยภายนอกและการออกแบบทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงานเท่ากัน ($r = .46$)

ทักษะการบริหารของหัวหน้าหรือผู้ช่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านคือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .49, .44$ และ $.50$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวแปรพยากรณ์ ประสิทธิภาพของทีมพยาบาลในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.b) และคะแนนมาตรฐานมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญเมื่อใช้วิธี Entered

ลำดับขั้นพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig
การทำงานของทีม	.40	.05	.40	7.62	.01
ทักษะการบริหาร	.18	.04	.25	4.83	.01
Constant	= 1.61		Overall F = 99.84		
R	= .59		S.Eest = .342		
R ²	= .352				

จากตารางที่ 19 เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Entered พบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลและทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของทีมพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น (overall F = 99.84) เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าการทำหน้าที่ของทีมพยาบาลมีน้ำหนักความสำคัญในการทำนายประสิทธิภาพของทีมพยาบาลมากที่สุด รองลงมาคือทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta 0.40 และ 0.25 ตามลำดับ) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพของทีมพยาบาลได้ร้อยละ 35 ($R^2 = .352$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.342

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมพยาบาล เมื่อใช้วิธี stepwise

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
การทำหน้าที่ของทีม	.556	.309	.369	166.43
การทำหน้าที่ของทีมทักษะการบริหาร	.592	.350	.041	23.280

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขึ้นตอน (Stepwise) พบว่าการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของทีมพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.39 ($R^2 = 0.309$) แสดงว่าการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมพยาบาล ได้ร้อยละ 30.9

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.35 ($R^2 = 0.35$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า การทำหน้าที่ของทีมและทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของทีมพยาบาลได้ร้อยละ 35 โดยทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของทีมพยาบาล เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.1 (R^2 change = .041)

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลและทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) = .592 และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) = .35 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์การทำหน้าที่ของทีมและทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมพยาบาลได้ร้อยละ 35 มีค่าความคลาดเคลื่อนการพยากรณ์ (S.E.est) = .342 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรแต่ละตัวพบว่า การทำหน้าที่ของทีมพยาบาลสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมพยาบาลได้สูงสุด (Beta = .40) รองลงมาคือทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta = .25) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมพยาบาลดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปค่าคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 1.61 + 0.40 \text{ การทำหน้าที่ของทีม} + 0.18 \text{ ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{ประสิทธิผลของทีมพยาบาล}} = 0.40 * Z_{\text{การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล}} + 0.25 * Z_{\text{ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย}}$$