

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 373 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจาก องค์กร และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน แสดงผล การวิเคราะห์ในตารางที่ 4 - 16

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาล หัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 17

ตอนที่ 3 การศึกษาการพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุน จากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 18 - 19

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน (ตารางที่ 4-16)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาล แผนกที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีม (n = 373)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ ( $\bar{x}$ = 30.58 SD = 6.85)		
20 – 25 ปี	96	25.74
26 – 30 ปี	141	37.80
31 – 35 ปี	52	13.94
36 – 40 ปี	56	15.01
41 ปีขึ้นไป	28	7.51
เพศ		
หญิง	368	98.70
ชาย	5	1.30
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	369	98.9
ปริญญาโท	4	1.10
21 ปีขึ้นไป	17	4.56
ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีม ( $\bar{x}$ = 6.05 SD = 5.46)		
1-5 ปี	222	59.52
6-10 ปี	89	23.86
11-15ปี	33	8.85
16-20 ปี	20	5.36
21 ปีขึ้นไป	9	2.41

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน ส่วนมากมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 98.9 มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีมเฉลี่ย 6.05 ปี อยู่ในช่วงเวลา 1-5 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59.52

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะของงานของพยาบาล หัวหน้าทีม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 373)

คุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสำคัญของงาน	4.61	0.69	สูงมาก
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.34	0.56	สูง
ความหลากหลายของงาน	4.27	0.52	สูง
ความมีอิสระของงาน	4.20	0.51	สูง
การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	3.85	0.61	สูง
รวม	4.27	0.43	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาล เอกชนอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูง มาก ( $\bar{X} = 4.61$ ) ส่วนด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระของ งาน และด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34, 4.27, 4.20, และ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะของงานของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

คุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ความสำคัญของงาน</b>	<b>4.61</b>	<b>0.69</b>	<b>สูงมาก</b>
1. การที่ต้องใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.71	0.52	สูงมาก
2. งานที่ปฏิบัติต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย	4.69	0.57	สูงมาก
3. การตัดสินใจในขณะที่ปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.63	0.54	สูงมาก
4. งานที่ปฏิบัติได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับจากทีมงาน	4.28	0.68	สูง
<b>ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>	<b>4.34</b>	<b>0.56</b>	<b>สูง</b>
5. ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ	4.44	0.62	สูง
6. ปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาของผู้ใช้บริการ	4.30	0.62	สูง
7. ใช้กระบวนการดูแลผู้ป่วยตั้งแต่แรกรับจนจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล	4.28	0.71	สูง
<b>ความหลากหลายของงาน</b>	<b>4.27</b>	<b>0.52</b>	<b>สูง</b>
8. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาแก่ผู้ป่วย	4.46	0.61	สูง
9. งานที่ปฏิบัติต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความชำนาญ	4.31	0.65	สูง
10. ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะในการปฏิบัติงาน	4.15	0.67	สูง
11. งานที่ปฏิบัติมีกิจกรรมที่หลากหลายท้าทายความสามารถ	4.15	0.63	สูง
<b>ความมีอิสระของงาน</b>	<b>4.20</b>	<b>0.51</b>	<b>สูง</b>
12. มีการคิดพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณก่อนลงมือปฏิบัติ	4.38	0.60	สูง
13. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงาน โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ทางการพยาบาล	4.31	0.61	สูง
14. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัย ได้ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ	4.13	0.66	สูง
15. มีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.73	สูง
<b>การได้รับข้อมูลป้อนกลับ</b>	<b>3.85</b>	<b>0.61</b>	<b>สูง</b>
16. ได้รับทราบข้อคิดเห็นและคำแนะนำการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.69	สูง
17. หัวหน้าชี้แจงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	3.89	0.79	สูง
18. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ใช้บริการ	3.75	0.76	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.43</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานของพยาบาลหัวหน้าทีม  
โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อวิเคราะห์ตามรายด้านของ

ความสำคัญของงานพบว่า งานที่ปฏิบัติได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับจากทีมงานอยู่ใน  
ระดับสูง ส่วนรายการอื่นๆอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.71-4.63$ ) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ทุก  
รายการอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.28-4.44$ ) ด้านความหลากหลายของงาน ทุกรายการอยู่ในระดับสูง  
( $\bar{X} = 4.15-4.46$ ) ด้านความมีอิสระของงาน ทุกรายการอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.98-4.38$ ) ด้านการ  
ได้รับข้อมูลป้อนกลับ ทุกรายการอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.75-4.85$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยาบาลหัวหน้าทีม  
จำแนกเป็นรายชื่อ ( $n = 373$ )

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผลการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถไม่พึ่งโชคชะตา	4.52	0.65	สูงมาก
2. กล้ายอมรับข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	4.51	0.60	สูงมาก
3. พอใจที่จะทำงานให้ดีกว่าที่เคยทำ	4.49	0.61	สูง
4. เมื่อทำงานไม่เสร็จ อยู่ทำต่อเพื่อให้งานสำเร็จ ถึงแม้จะเกินเวลาที่กำหนด	4.42	0.70	สูง
5. ความรับผิดชอบต่อการทำงานในวันนี้จะส่งผลถึงความสำเร็จในวันหน้า	4.37	0.71	สูง
6. ให้ความร่วมมือสูงสุดเพื่อให้งานกลุ่มประสบความสำเร็จ	4.31	0.62	สูง
7. ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.60	สูง
8. จะทำงานที่ยุ่ยากด้วยความเต็มใจหากได้ใช้ทักษะที่สูงขึ้น	4.20	0.71	สูง
9. มุมานะทำงานที่ท้าทายความสามารถ	4.19	0.67	สูง
10. ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.05	0.80	สูง
11. สามารถคาดการณ์และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงในหน่วยงานได้	4.00	0.67	สูง
12. ถ้าต้องแข่งขันกับผู้อื่น จะพยายามอย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.78	สูง
13. สามารถนำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.89	0.73	สูง
รวม	4.27	0.53	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อวิเคราะห์รายชื่อพบว่าผลการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ ความสามารถไม่พึ่งโชคชะตา และกล้ายอมรับข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.52$  และ 4.51ตามลำดับ) นอกนั้นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของการสนับสนุนจากองค์การ พยาบาลหัวหน้าทีม  
จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 373)

การสนับสนุนจากองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	4.39	0.79	สูง
2. หน่วยงานมีมาตรการควบคุมดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.65	สูง
3. การที่หัวหน้าให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.15	0.67	สูง
4. หัวหน้าให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.12	0.80	สูง
5. ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	4.11	0.65	สูง
6. เมื่อเจ็บป่วยได้รับสวัสดิการดูแลรักษาที่ดี	4.11	0.84	สูง
7. หัวหน้าห่วงใยซักถามความเป็นอยู่เสมอ	3.91	0.89	สูง
8. สามารถแสดงความคิดเห็นเรื่องการพัฒนางานต่อหน่วยงาน ได้อย่างอิสระ	3.86	0.71	สูง
9. ได้รับการส่งเสริมตามบทบาทหน้าที่ให้เข้าร่วมประชุมหรืออบรม ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.82	สูง
10. หัวหน้ายอมรับและเห็นคุณค่าผลการปฏิบัติงาน	3.85	0.75	สูง
11. หัวหน้าสนับสนุนการพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพ	3.84	0.80	สูง
12. หัวหน้าแสดงความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน	3.83	0.76	สูง
13. หน่วยงานให้ความใส่ใจในผลการปฏิบัติงานของทุกคน	3.79	0.80	สูง
14. ได้รับการส่งเสริมให้อยู่ในทีม โครงการพัฒนาคุณภาพ ตามความสามารถ	3.78	0.80	สูง
15. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานมีความพร้อมใช้เสมอ	3.75	0.78	สูง
16. หน่วยงานส่งเสริมการแสวงหาความรู้ทางการพยาบาลเพิ่มเติม โดยการ จัดหาตำรา วารสารหรือข้อมูลข่าวสารทางการพยาบาล	3.72	0.80	สูง
17. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงานไว้ อย่าง เพียงพอ	3.71	0.83	สูง
18. หน่วยงานมีระบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรม	3.65	0.91	สูง
19. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.46	0.97	สูง
20. มีโอกาสเสนอผลงานวิชาการที่เกิดจากการพัฒนางาน	3.44	0.92	ปานกลาง
รวม	3.89	0.60	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าเฉลี่ยการสนับสนุนจากองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ )  
เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ยกเว้นการมีโอกาสเสนอผลงานวิชาการที่เกิด  
จากการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ )



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาล หัวหน้าทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้พิทักษ์สิทธิ์	4.06	0.52	สูง
2. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้เชี่ยวชาญ	4.05	0.47	สูง
3. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้บริหารจัดการ	4.05	0.57	สูง
4. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้ให้คำปรึกษา	4.04	0.57	สูง
5. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้ติดต่อสื่อสาร	4.00	0.60	สูง
6. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้นำ	3.99	0.85	สูง
7. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านผู้จัดการผลลัพธ์ และบริหารความเสี่ยง	3.89	0.71	สูง
รวม	4.00	0.49	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลหัวหน้าทีมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่ด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้พิทักษ์สิทธิ์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือ ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้เชี่ยวชาญ และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.05$ ) และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้จัดการผลลัพธ์และบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ )



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้พิทักษ์สิทธิ์  
ของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้พิทักษ์สิทธิ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของผู้รับบริการ	4.32	0.67	สูง
2. การติดตามผลการปฏิบัติการพยาบาลของสมาชิกทีมให้ถูกต้องตามมาตรฐานการพยาบาลอย่างเคร่งครัด	4.07	0.62	สูง
3. การกระตุ้นให้สมาชิกทีมรักษาข้อมูลของผู้ป่วยให้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด	4.06	0.69	สูง
4. การประสานประโยชน์ในเรื่องค่าใช้จ่ายและบริการพยาบาลที่ผู้ป่วยควรได้รับอย่างเป็นธรรมและถูกต้อง	4.04	0.68	สูง
5. การสอนและให้ข้อมูลการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยและครอบครัวได้สอดคล้องกับแผนการพยาบาล	3.95	0.61	สูง
6. การให้ความรู้และข้อมูลที่เป็นทางเลือกอื่น ๆ ในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย	3.91	0.62	สูง
รวม	4.04	0.52	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้พิทักษ์สิทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่ด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของผู้รับบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และการให้ความรู้และข้อมูลที่เป็นทางเลือกอื่น ๆ ในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความสามารถในการปฏิบัติ  
บทบาทผู้เชี่ยวชาญ ของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้เชี่ยวชาญ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถให้การพยาบาล โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง	4.36	0.64	สูง
2. สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ได้อย่างเหมาะสม	4.17	0.67	สูง
3. สามารถปรับปรุงแผนการพยาบาล ได้ตรงตามปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ป่วยที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละเวร	3.97	0.59	สูง
4. สามารถกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล ได้ตรงกับปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ป่วย	3.95	0.58	สูง
5. สามารถประเมินปัญหาและ โอกาสเสี่ยงของผู้ป่วยได้อย่างครอบคลุมและให้การช่วยเหลือตามความรุนแรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.58	สูง
6. มีความรู้ด้านพยาธิ-สรีระเกี่ยวกับการเจ็บป่วยในสาขาที่ปฏิบัติงาน	3.91	0.59	สูง
รวม	4.06	0.52	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้เชี่ยวชาญของพยาบาลของหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่รายการความสามารถให้การพยาบาลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) และ รายการมีความรู้ด้านพยาธิ-สรีระเกี่ยวกับการเจ็บป่วยในสาขาที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.13	0.61	สูง
2. สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่ถูกต้อง ทันเวลา	4.11	0.65	สูง
3. จัดให้มีการรับส่งเวรและการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	4.00	0.71	สูง
4. กำกับติดตามการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่สมาชิกทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.66	สูง
รวม	4.05	0.57	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้บริหารจัดการ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่รายการความสามารถดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) และการกำกับติดตามการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่สมาชิกทีมอย่างมีประสิทธิภาพมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.96$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้ให้คำปรึกษาของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้ให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในการปฏิบัติตนขณะพักรักษาตัวในโรงพยาบาล	4.07	0.62	สูง
2. ความสามารถให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในการจัดการกับภาวะวิตกกังวลเนื่องจากการเจ็บป่วย	4.05	0.66	สูง
3. ความสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวให้ปฏิบัติตนที่บ้านได้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพหลังการเจ็บป่วย	4.02	0.61	สูง
4. ความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกทีมการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย	4.01	0.68	สูง
รวม	4.03	0.57	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่ความสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในการปฏิบัติตนขณะพักรักษาตัวในโรงพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) และความสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกทีมการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้ติดต่อสื่อสารของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้ติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อการสื่อสารกับผู้ป่วย	4.06	0.64	สูง
2. มีวิธีติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยและครอบครัว ให้เข้าใจในบริการรักษาพยาบาลและข้อมูลอื่นๆที่ต้องการทราบ	4.05	0.58	สูง
3. สามารถส่งเวร โดยให้ข้อมูลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้ครบถ้วน ถูกต้องแก่ทีมการพยาบาล	3.99	0.69	สูง
4. สามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.64	สูง
5. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสื่อสารกับทีมสุขภาพได้	3.84	0.72	สูง
รวม	4.00	0.60	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้ติดต่อสื่อสารโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่สามารถใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อการสื่อสารกับผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) และความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสื่อสารกับทีมสุขภาพได้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.84$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนจำแนกเป็นรายข้อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถประสานความเข้าใจกับผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.64	สูง
2. สร้างทีมงานให้เกิดความไว้วางใจกันและกันในการดูแลผู้ป่วย	3.96	0.62	สูง
3. สามารถชี้นำการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแก่สมาชิกทีมการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.62	สูง
4. ช่วยเหลือผู้ร่วมงานจนมีความเชื่อถือศรัทธา	3.92	0.59	สูง
5. ผู้ป่วย ญาติและผู้เกี่ยวข้องให้การยอมรับชื่นชมผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.59	สูง
รวม	3.99	0.85	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่รายการความสามารถประสานความเข้าใจกับผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) ส่วนรายการผู้ป่วย ญาติและผู้เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ชื่นชมผลการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.87$ )



ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้จัดการผลลัพธ์และบริหารความเสี่ยง จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 373)

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้จัดการผลลัพธ์ และบริหารความเสี่ยง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถบริหารจัดการเพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายของผู้ป่วย	3.95	0.63	สูง
2. การปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลเมื่อผลลัพธ์ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.94	0.63	สูง
3. การอธิบายผลลัพธ์การพยาบาลแก่สมาชิกทีมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.93	0.62	สูง
4. การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	3.91	0.71	สูง
5. การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	3.84	0.72	สูง
6. การสนับสนุนให้สมาชิกทีมการพยาบาลวางแผนปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ	3.77	0.69	สูง
7. ความสามารถกระตุ้นให้สมาชิกทีมนำผลการปฏิบัติไป เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	3.73	0.70	สูง
รวม	3.89	0.71	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนด้านความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้จัดการผลลัพธ์และบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยที่รายการความสามารถบริหารจัดการเพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายของผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) ส่วนรายการความสามารถกระตุ้นให้สมาชิกทีมนำผลการปฏิบัติไป เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.73$ )



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนแสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation matrix) (n = 373)

ตัวแปร	exp	job	achimo	orgsup	tlead
ประสบการณ์การทำงาน (exp)	1				
คุณลักษณะของงาน (job)	.141**	1			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achimo)	.099	.581**	1		
การสนับสนุนจากองค์กร (orgsup)	.046	.532**	.507**	1	
ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม (tlead)	.177**	.626**	.603**	.652**	1

\* p < .05

\*\* p < .01

จากตารางที่ 17 พบว่าความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนจากองค์กร รู้คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน (r = .626, .603, .652 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การศึกษาการพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน (ตารางที่ 18 – 19)

ตารางที่ 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนเมื่อใช้สถิติถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน ( $n = 373$ )

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
การสนับสนุนจากองค์กร	.652	.425	.425	273.742	.000
การสนับสนุนจากองค์กร และ คุณลักษณะของงาน	.731	.534	.109	211.491	.000
การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะของงาน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.756	.571	.037	163.501	.000
การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ และประสบการณ์การ ทำงาน	.760	.581	.009	125.621	.000

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขั้นที่ 1 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสู่สมการถดถอย จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะของงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสบการณ์การทำงาน โดยที่การสนับสนุนจากองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $R = .65$ ) และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ได้ร้อยละ 42.50 ( $R^2 = .42$ )

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้คุณลักษณะของงานเข้าไปในสมการ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 53.40 ( $R^2 = .534$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือการ

สนับสนุนจากองค์การและคุณลักษณะของงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 53.4 โดยการเพิ่มการรับรู้คุณลักษณะของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.9 ( $R^2 \text{ Change} = .109$ )

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เข้าไปในสมการ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 57.10 ( $R^2 = .571$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือการสนับสนุนจากองค์การและคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 57.1 โดยการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.70 ( $R^2 \text{ Change} = .037$ )

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรประสบการณ์การทำงานเข้าไปในสมการ ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 58.1 ( $R^2 = .581$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือการสนับสนุนจากองค์การและคุณลักษณะของงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสบการณ์การทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีมโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 58.1 โดยการเพิ่มประสบการณ์การทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นร้อยละ .9 ( $R^2 \text{ Change} = .009$ )

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน เมื่อใช้สถิติถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
การสนับสนุนจากองค์กร	.31	.03	.38	9.15	.00
คุณลักษณะของงาน	.31	.05	.27	6.03	.00
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.23	.04	.24	5.61	.00
ประสบการณ์การทำงาน	.01	.00	.10	2.86	.00
Constant	.47	.17		2.69	.00

  

R = .756	R <sup>2</sup> = .581	F = 125.621	p-value = .00
----------	-----------------------	-------------	---------------

จากตารางที่ 19 ตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .756 ( $R = .756$ ) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 58.1 ( $R^2 = .581$ ) นั่นคือตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 58.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดคือ การสนับสนุนจากองค์กร ( $Beta = .38$ ) รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน ( $Beta = .27$ ) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $Beta = .24$  และ  $.10$ ) ตามลำดับ แสดงว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน รองลงมาคือ คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสบการณ์การทำงาน โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม =  $.47 + .31$  การสนับสนุนจากองค์กร +  $.31$  คุณลักษณะของงาน +  $.23$  แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ +  $.01$  ประสบการณ์การทำงาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม =  $.38$  การสนับสนุนจากองค์กร +  $.27$  คุณลักษณะของงาน +  $.24$  แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ +  $.10$  ประสบการณ์การทำงาน