

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประสิทธิภาพทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวช จากกลุ่มตัวอย่าง 266 คน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เสนอเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิภาพทีมการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวช จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิภาพทีมการพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพทีมการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานหรือผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 266)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	18.8
หญิง	216	81.2
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	16	6.0
26 - 30 ปี	40	15.0
31 - 35 ปี	41	15.4
36 - 40 ปี	112	42.1
มากกว่า 40 ปี	57	21.4
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	88.3
สูงกว่าปริญญาตรี	31	11.7
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้		
1 - 5 ปี	32	12.03
6 - 10 ปี	59	22.18
11 - 15 ปี	40	15.04
16 ปีขึ้นไป	135	50.75

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 266)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
โรงพยาบาลสวนปรุง	41	15.4
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์	48	18.0
โรงพยาบาลศรีธัญญา	44	16.5
โรงพยาบาลสมเด็จพระยา	33	12.4
โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา	17	6.4
โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น	18	6.8
โรงพยาบาลนิติจิตเวช (สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์)	14	5.3
โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์	9	3.4
โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม	5	1.9
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์	37	13.9
หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน		
จิตเวชชาย	129	48.50
จิตเวชหญิง	72	27.07
จิตเวชผู้สูงอายุ	9	3.38
แผนกผู้ป่วยนอก	22	8.27
อื่น ๆ	34	12.78

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ความสามารถ
ในบริการหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลทีมการพยาบาล
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงาน
การพยาบาลของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน (n = 266)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการ พยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ระบบงาน	3.51	.67	สูง
การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.28	.69	ปานกลาง
ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล	3.46	.70	ปานกลาง
รวม	3.44	.63	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลมีค่าคะแนน
เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระบบงานอยู่ในระดับสูง
โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาได้แก่ ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล และการ
ศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรซึ่งต่างก็มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X} = 3.46$ และ
 $\bar{X} = 3.28$ ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล จำแนกตามรายชื่อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ระบบงาน			
1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร	4.06	.78	สูง
2. การแก้ไขปัญหาโดยคณะกรรมการ	3.62	.87	สูง
3. กำหนดสายการบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา	3.59	.81	สูง
4. มีระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	.41	ปานกลาง
5. มีระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.35	.79	ปานกลาง
6. การตัดสินใจโดยคณะกรรมการ	3.45	.86	ปานกลาง
7. กำหนดระเบียบปฏิบัติและวิธีปฏิบัติ	3.91	.76	สูง
8. การใช้สถิติข้อมูลที่เป็นประโยชน์	3.38	.88	ปานกลาง
9. การสำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการ	3.48	1.03	สูง
10. การจัดสรรค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่ทำงานล่วงเวลา	3.37	1.16	ปานกลาง
11. การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.05	1.07	ปานกลาง
การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร			
1. การสนับสนุนให้มีตำราเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัย สำหรับการศึกษา	3.04	.84	ปานกลาง
2. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	3.20	.87	ปานกลาง
3. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่มีสาระครอบคลุมในการ ปฏิบัติงาน	3.55	.83	สูง
4. มีระบบการค้นหาความต้องการของบุคลากรในการ ฝึกอบรม	3.31	.84	ปานกลาง
5. มีระบบการประเมินผลหลังการศึกษา ฝึกอบรม	3.27	.88	ปานกลาง

ตาราง 5 จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

การจัดทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล			
1. การสร้างความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัย	2.90	.97	ปานกลาง
2. มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อของบุคลากรขณะปฏิบัติงาน	3.51	.87	สูง
3. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	4.21	.84	สูง
4. สนับสนุนอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	3.42	.81	ปานกลาง
5. สนับสนุนความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของบุคลากร	3.72	.83	สูง
6. ส่งเสริมให้มีการเคารพซึ่งกันและกันของบุคลากร	3.71	.86	สูง
7. จัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่บุคลากร	3.28	.94	ปานกลาง
8. สอบถามบุคลากรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.19	.97	ปานกลาง
9. ช่วยพิทักษ์สิทธิที่บุคลากรพึงได้รับ	3.17	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า การจัดทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนมาก มีดังนี้

ระบบงาน เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่ออยู่ในระดับสูง 5 ข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 - 4.06 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.05 - 3.45 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.05

การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เมื่อวิเคราะห์รายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.04 - 3.31 มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับสูงคือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่มีสาระครอบคลุมในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.55 ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสนับสนุนให้มีตำราเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัยสำหรับการศึกษา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ อยู่ในระดับสูง 4 ข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.21 และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.90 - 3.42 ข้อที่อยู่ในระดับสูงและมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ สร้างความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรขณะขึ้นปฏิบัติงานเวรป่วย/เด็ก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความสามารถในการบริหารคุณภาพ
 ทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายด้าน (n = 266)

ความสามารถในการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การเปิดใจและความไว้วางใจ	4.06	.76	สูง
การทำงานร่วมกันและเป็นทีม	3.89	.63	สูง
การบริหารตามข้อเท็จจริง	3.92	.90	สูง
การยอมรับและการให้รางวัล	3.92	.75	สูง
การเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.05	.61	สูง
รวม	3.98	.61	สูง

จากตาราง 6 พบว่า ความสามารถในการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านต่างก็พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยการเปิดใจและความไว้วางใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.05$) การยอมรับและการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.92$) และการบริหารตามข้อเท็จจริง ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนการทำงานร่วมกันและเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการบริหารคุณภาพ
 ทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามรายชื่อ

ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การเปิดใจและความไว้วางใจ			
1. การให้ความสำคัญในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากร	4.15	.74	สูง
2. กล้าที่จะเผชิญปัญหากับคนรอบข้าง	4.00	.80	สูง
3. การทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมา	3.88	.90	สูง
4. เป็นผู้ฟังที่ดี	3.96	.83	สูง
5. ชี้แจงให้บุคลากรรับรู้ถึงสิ่งที่ต้องทำ	4.21	.71	สูง
การทำงานร่วมกันและเป็นทีม			
1. การปฏิบัติตัวเสมือนเป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม	4.13	.79	สูง
2. ชื่นชมสมาชิกทุกคน	3.75	.89	สูง
3. กระตุ้นให้มีการแข่งขันระหว่างบุคลากร	3.34	.84	ปานกลาง
4. เชื่อมั่นว่าทีมมีความสามารถ	3.97	.76	สูง
5. เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.25	.70	สูง
การบริหารตามข้อเท็จจริง			
1. ให้กำลังใจและใช้หลักการบริหารคุณภาพ ขององค์กรมาเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ปัญหา	3.92	.74	สูง
2. ใช้กระบวนการพัฒนาคุณภาพตรวจสอบ การทำงานและผลงาน	3.90	.74	สูง
3. มีการวิเคราะห์ภาระงาน	4.00	.52	สูง
4. การยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ	3.87	.82	สูง

ตาราง 7 จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การยอมรับและการให้รางวัล			
1. การพิจารณาการให้รางวัลอย่างเหมาะสม	3.71	.90	สูง
2. ชี้แจงให้บุคลากรในทีมทราบถึงวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.97	.84	สูง
3. ทำให้บุคลากรตระหนักว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่ ทำให้งานสำเร็จ	4.00	.80	สูง
4. ชื่นชมคนที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.98	.83	สูง
การเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง			
1. การใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น การพัฒนา	3.88	.79	สูง
2. ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน	4.14	.70	สูง
3. การชี้แจงแก่บุคลากรเกี่ยวกับนโยบายหลักขององค์กร	4.25	.66	สูง
4. ใช้กระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของทีม	4.02	.72	สูง
5. การชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญของการอบรม	3.96	.76	สูง
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	3.95	.74	สูง
7. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่บุคลากร	4.13	.72	สูง

จากตาราง 7 พบว่า ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับสูงเกือบทั้งหมด มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง มีดังนี้

การเปิดใจและความไว้วางใจ เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

การทำงานร่วมกันและเป็นทีม เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ พบว่าการปฏิบัติตัวเสมือนสมาชิกคนหนึ่งของทีมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 ส่วนการกระตุ้นให้มีการแข่งขันระหว่างบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.34

การบริหารตามข้อเท็จจริง เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวิเคราะห์ภาระงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

การยอมรับและการให้รางวัล เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ทำให้บุคลากรตระหนักว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญที่ทำงานสำเร็จ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพิจารณาการให้รางวัลอย่างเหมาะสม โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

การเรียนรู้และปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 คือ การชี้แจงแก่บุคลากรเกี่ยวกับนโยบายหลักขององค์กร ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการพัฒนา โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88



ศูนย์วิทยพัทยาศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลของทีมการพยาบาล จำแนกเป็นรายด้าน (n = 266)

ประสิทธิผลทีมการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.09	.46	สูง
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.85	.56	สูง
ความพึงพอใจของสมาชิกทีม	3.88	.53	สูง
รวม	3.96	.45	สูง

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิผลทีมการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมการพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจของสมาชิกทีม ($\bar{X} = 3.88$) และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนประสิทธิผลทีมการพยาบาล จำแนกตาม รายชื่อ

ประสิทธิผลทีมการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย			
1. ใช้ความรู้และทักษะในการให้การพยาบาลได้ครอบคลุม ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม	4.06	.70	สูง
2. ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อนที่ สามารถป้องกันได้	4.09	.67	สูง
3. ผู้ใช้บริการได้รับ บริการอย่างรวดเร็ว ทันเวลา	3.95	.61	สูง
4. สามารถดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤตฉุกเฉินให้ได้รับการดูแล อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ	4.22	.59	สูง
5. ให้บริการพยาบาลโดยยึดความต้องการของผู้ใช้บริการ เป็นสำคัญ	4.25	.67	สูง
6. ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีมาตรการป้องกันการติดเชื้อ	4.30	.60	สูง
7. จัดสิ่งแวดล้อมในการให้บริการที่เอื้อต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย	4.13	.65	สูง
8. เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	3.89	.71	สูง
9. ให้การพยาบาลโดยเน้นการพิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ	4.21	.63	สูง
10. ให้บริการโดยให้ญาติผู้ป่วยหรือครอบครัวมีส่วนร่วม ในการดูแลรักษา	4.06	.70	สูง
11. เตรียมความพร้อมผู้ให้บริการเพื่อใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้	4.08	.67	สูง
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ			
1. บุคลากรในทีมการพยาบาลได้ร่วมกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.09	.67	สูง
2. ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า	3.91	.71	สูง
3. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.87	.66	สูง
4. บุคลากรได้รับการมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.90	.70	สูง

ตาราง 9 จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

ประสิทธิผลทีมการพยาบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5. บุคลากรใช้เครื่องมือพิเศษในการให้บริการได้อย่างถูกต้อง	3.56	.69	สูง
6. บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วยความประหยัด	3.77	.73	สูง
ความพึงพอใจของสมาชิกทีม			
1. มีความพึงพอใจในงาน	4.02	.68	สูง
2. มีความเป็นมิตรไมตรีกัน	4.24	.63	สูง
3. ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจนได้รับการยกย่องชมเชย	3.76	.72	สูง
4. ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่มีความสามัคคีกัน	3.91	.73	สูง
5. บุคลากรไม่โยกย้ายหน่วยงาน	3.56	.98	สูง
6. ภูมิใจกับผลงานของทีมการพยาบาล	3.88	.71	สูง
7. หุุดงานเท่าที่จำเป็น	3.79	.80	สูง
8. ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในทีม	3.87	.64	สูง

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิผลทีมการพยาบาล เมื่อจำแนกตามรายชื่ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด มีดังนี้

การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้บริการพยาบาลโดยยึดความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือพิเศษในการให้บริการได้อย่างถูกต้อง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ความพึงพอใจของสมาชิกทีม เมื่อวิเคราะห์ตามรายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเป็นมิตรไมตรีกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรไม่โยกย้ายหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผล ทีมการพยาบาล

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลทีมการพยาบาล ($n = 266$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ระดับ
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ กลุ่มงานการพยาบาล	.559	.000	ปานกลาง
ความสามารถในการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.564	.000	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ($r = .559$) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลทีมการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ($r = .564$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการเลือกตัวแปรพยากรณ์และเสนอสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	Sig
1. ความสามารถในการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.286	.038	.390	7.460	.000
2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงาน การพยาบาล	.272	.037	.380	7.278	.000
Constant = 47.312		Overall F = 100.308			
R = .658		S.E. _{est} = 8.5510			
R ² = .433					

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter พบว่า ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Overall F = 100.308) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .433 แสดงว่า ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาลได้ร้อยละ 43.3 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งหมด ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของงานการพยาบาลได้ดีที่สุด (Beta = .390) รองลงมาคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล (Beta = .380) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 47.312 + .286 (\text{TQM}) + .272 (\text{HR})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{EFFEC}} = .390 (\text{TQM}) + .380 (\text{HR})$$

หรือ

$$\hat{Z}_{\text{ประสิทธิผลที่มการพยาบาล}} = .390^* Z_{\text{ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย}} + .380^* Z_{\text{การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาล}}$$



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย