

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ 273 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ด้วยสถิติความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการจัดการคุณภาพโดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม กับการจัดการคุณภาพโดยรวม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม กับตัวแปรเกณฑ์ การจัดการคุณภาพโดยรวม

โดยกำหนดสัญลักษณ์ แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

OCC	=	วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
$OCCA$	=	มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ
$OCCS$	=	มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน
$OCCH$	=	มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
$OCCAF$	=	มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์
$TEAMWORK$	=	การทำงานเป็นทีม
TQM	=	การจัดการคุณภาพโดยรวม
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{change}	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป เมื่อเพิ่มตัว พยากรณ์ทีละตัว
a	=	ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ
b	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Beta$	=	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
F	=	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ
Seb	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE_{est}	=	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	=	คะแนนการจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมที่ได้จากการ ทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z_{TQM}	=	คะแนนการจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมที่ได้จากการ ทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการพัฒนา คุณภาพ และรายได้ต่อเดือน (n = 273)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	1
หญิง	270	99
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	38	14
25-30 ปี	77	28
31-35 ปี	46	17
36-40 ปี	80	29
41-45 ปี	17	6
45 ปีขึ้นไป	15	6
การศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	260	95
ปริญญาโท	13	5
ประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ		
ต่ำกว่า 5 ปี	84	31
5-10 ปี	70	26
11-15 ปี	59	22
16-20 ปี	38	13
20 ปีขึ้นไป	22	8
ระดับตำแหน่งปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพ 3	57	21
พยาบาลวิชาชีพ 4	32	12
พยาบาลวิชาชีพ 5	59	22
พยาบาลวิชาชีพ 6	30	11
พยาบาลวิชาชีพ 7	94	34

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพ		
1 ปี	47	17
2 ปี	37	14
3 ปี	64	23
4 ปี	45	17
5 ปีขึ้นไป	80	29

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 273 คน มีเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 1 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาคือ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือ 5-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 26

ในส่วนของระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวนมากที่สุด คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 5 คิดเป็นร้อยละ 22 พยาบาลวิชาชีพจำนวนมากที่สุด มีประสบการณ์ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คือ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาคือ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 23

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การแบบ
สร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการจัดการคุณภาพโดยองค์รวม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยตามการ
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อและโดยรวม ($n = 273$)

วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	4.10	0.44	สูง
1. มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.17	0.49	สูง
1.1 ปรัชญาและนโยบายของหอผู้ป่วย แห่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ บริการที่มีคุณภาพ	4.29	0.57	สูง
1.2 บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยได้รับ การพัฒนาอยู่เสมอ	4.18	0.63	สูง
1.3 บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและ รู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ	4.13	0.66	สูง
1.4 พยาบาลวิชาชีพได้รับการกระตุ้นและ สนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มและให้ทดลอง ปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	4.08	0.66	สูง
2. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ	4.11	0.49	สูง
2.1 หอผู้ป่วยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน	4.45	0.60	สูง
2.2 บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วย เต็มใจปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.12	0.67	สูง
2.3 บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วย มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	4.08	0.66	สูง
2.4 บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วย รู้สึกว่าการงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความ สามารถ	3.79	0.69	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	4.07	0.52	สูง
3.1 หอผู้ป่วยแห่งนี้ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.21	0.67	สูง
3.2 หอผู้ป่วยมีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.59	สูง
3.3 หอผู้ป่วยได้จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.03	0.72	สูง
3.4 บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยมีความสุขต่อการนิเทศงานและเป็นที่ปรึกษาให้แก่กัน	3.83	0.76	สูง
4. มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	4.02	0.61	สูง
4.1 บุคลากรในหอผู้ป่วยอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น เข้าใจกัน จันทนนิ่ง มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว	4.07	0.73	สูง
4.2 บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยมีความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทร ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.67	สูง
4.3 บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยมีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุผล ขอมรับซึ่งกันและกัน	3.92	0.68	สูง

จากตาราง 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยมีลักษณะองค์การแบบสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ คะแนนเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกมิติอยู่ในระดับสูง โดยมีตินุ่งเน้นสัจการแห่งตนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คะแนนเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาคือมิตินุ่งเน้นความสำเร็จคะแนนเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือมิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อในมิติต่าง ๆ ทุกรายชื่ออยู่ในระดับสูง มิติมุ่งเน้นสังการแห่งตน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าปรัชญาและนโยบายของหอผู้ป่วย สะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับ สูง คะแนนเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ ข้อที่มีค่าคะแนน เฉลี่ยต่ำสุดคือ พยาบาลวิชาชีพได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มและให้ทดลอง ปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ในมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยมีการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการปฏิบัติงานร่วมกันและมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 รองลงมาคือบุคลากรพยาบาล ส่วนใหญ่เต็มใจปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พยาบาลส่วนใหญ่รู้สึก ว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำยากความสามารถ อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.69 ในมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าข้อที่มีคะแนน เฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยแห่งนี้ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 รองลงมา คือ หอผู้ป่วยมีการปฏิบัติงานเป็นทีม ที่มีการติดต่อ สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยมีความสุขต่อการนิเทศงาน อยู่ในระดับ สูง คะแนนเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ในมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วย มีความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทร ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงคะแนนเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เช่นเดียวกับ พยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น เข้าใจกันฉันพี่น้อง มีบรรยากาศ เหมือนครอบครัว อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และคะแนน เฉลี่ยต่ำสุด คือพยาบาลส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุผล ขอมรับซึ่งกัน และกัน อยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อและโดยรวม ($n = 273$)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
1. การรับผิดชอบร่วมกัน	4.07	0.57	สูง
1.1 พยาบาลวิชาชีพคิดว่าสมาชิกในทีมสุขภาพมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการดูแลรักษาผู้ป่วย	4.38	0.79	สูง
1.2 พยาบาลวิชาชีพคิดว่าผลของการปฏิบัติงานเป็นความรับผิดชอบของวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ	4.06	1.19	สูง
1.3 สมาชิกในทีมสุขภาพมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการดูแลรักษาผู้ป่วย	4.02	0.70	สูง
1.4 สมาชิกในทีมสุขภาพมีการทบทวนเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาอยู่เสมอ	3.83	0.74	สูง
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.04	0.53	สูง
2.1 พยาบาลวิชาชีพและสมาชิกในทีมสุขภาพทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาผู้ป่วย	4.18	0.64	สูง
2.2 สมาชิกในทีมสุขภาพรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.12	0.61	สูง
2.3 สมาชิกในทีมสุขภาพปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	4.12	0.60	สูง
2.4 เมื่อมีข้อสรุปไม่ได้ท่านปรึกษากับสมาชิกในทีมสุขภาพด้วยเหตุผลเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหา	4.10	0.68	สูง
2.5 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมสุขภาพว่าเป็นส่วนหนึ่งในแผนการดูแลรักษาผู้ป่วย	4.00	0.65	สูง
2.6 พยาบาลวิชาชีพและสมาชิกในทีมสุขภาพมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3.99	0.74	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.7 สมาชิกในทีมสุขภาพยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.92	0.71	สูง
2.8 บรรยากาศของการปฏิบัติงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด	3.88	0.76	สูง
3. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.03	0.57	สูง
3.1 สมาชิกในทีมสุขภาพกำหนดเป้าหมายในการ ดูแลผู้ป่วยโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง	4.23	0.69	สูง
3.2 สมาชิกในทีมสุขภาพมีเป้าหมายเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน	4.04	0.67	สูง
3.3 สมาชิกในทีมสุขภาพเข้าใจวัตถุประสงค์ของ การปฏิบัติงานทุกครั้งก่อนที่จะลงมือทำ	3.97	0.66	สูง
3.4 สมาชิกในทีมสุขภาพมีส่วนร่วมในการวางแผน การบำบัดดูแลผู้ป่วย	3.96	0.74	สูง
3.5 พยาบาลวิชาชีพและสมาชิกในทีมสุขภาพ มีการประชุมปรึกษาร่วมกันเพื่อ ประสานแผนการดูแลรักษา	3.94	0.73	สูง
4. การไว้วางใจ	3.88	0.59	สูง
4.1 พยาบาลวิชาชีพเชื่อมั่นในความสามารถ ของสมาชิกในทีมสุขภาพ	4.01	0.64	สูง
4.2 พยาบาลวิชาชีพรู้สึกภูมิใจและยอมรับในผลงาน ของสมาชิกในทีมสุขภาพ	3.98	0.59	สูง
4.3 ในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพและสมาชิกใน ทีมสุขภาพมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอ	3.92	0.69	สูง
4.4 ในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพและสมาชิกใน ทีมสุขภาพมีความจริงใจต่อกัน	3.83	0.74	สูง
4.5 สมาชิกในทีมสุขภาพเปิดเผยความรู้สึกของกัน และกันด้านการทำงานอย่างตรงไปตรงมา	3.65	0.83	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. การติดต่อสื่อสาร	3.78	0.55	สูง
5.1 สมาชิกในทีมสุขภาพได้รับข้อมูลการดูแลผู้ป่วยจากแฟ้มประวัติ	3.92	0.73	สูง
5.2 การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมสุขภาพมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3.84	0.65	สูง
5.3 สมาชิกในทีมสุขภาพขาดการประสานงานในการดูแลรักษาผู้ป่วย	3.84	1.10	สูง
5.4 พยาบาลวิชาชีพและสมาชิกในทีมสุขภาพแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.74	สูง
5.5 พยาบาลวิชาชีพพอใจกับการติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีมสุขภาพที่เกิดขึ้นภายในหอผู้ป่วย	3.77	0.70	สูง
5.6 เอกสารที่สมาชิกในทีมสุขภาพใช้ร่วมกันมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบสะดวกต่อการใช้	3.75	0.74	สูง
5.7 สมาชิกในทีมสุขภาพรับทราบข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.71	0.78	สูง
5.8 การกระจายข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมสุขภาพเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	3.63	0.78	สูง
รวม	3.96	0.46	สูง

จากตาราง 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพเห็นว่าระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน คะแนนเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 โดยมีด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการไว้วางใจ มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 และ 3.88 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และ 0.59 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ พยาบาลวิชาชีพคิดว่าสมาชิกในทีมสุขภาพมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการดูแลรักษาผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพคิดว่าผลของการปฏิบัติงานเป็นความรับผิดชอบของทุกวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.19 และ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุดคือ สมาชิกในทีมมีการทบทวนเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาอยู่เสมอ คะแนนเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ พยาบาลวิชาชีพและสมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย คะแนนเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือ สมาชิกในทีมรับรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง คะแนนเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และ สมาชิกในทีมปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง คะแนนเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ บรรยากาศของการปฏิบัติงานเป็นกันเองไม่ตึงเครียด คะแนนเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดเป้าหมายในการดูแลผู้ป่วยโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง คะแนนเฉลี่ย 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 รองลงมาคือ สมาชิกในทีมมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พยาบาลและสมาชิกในทีมมีการประชุมปรึกษาร่วมกันเพื่อประสานแผนการดูแลรักษา คะแนนเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ด้านการไว้วางใจ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ พยาบาลวิชาชีพเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกในทีม คะแนนเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพรู้สึกภูมิใจและยอมรับผลงานของสมาชิกในทีม คะแนนเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมาชิกในทีมสุขภาพเปิดเผยความรู้สึกของกันและกันด้านการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 ส่วนในด้านการติดต่อสื่อสาร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกในทีมสุขภาพได้รับข้อมูลการดูแลผู้ป่วยจากแฟ้มประวัติ คะแนนเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจนเข้าใจง่าย คะแนนเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และ สมาชิกในทีมขาดการประสานงาน คะแนนเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระจายข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ คะแนนเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายข้อและโดยรวม
($n = 273$)

การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การนำ/ภาวะผู้นำ	4.22	0.51	ดี
1.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ	4.38	0.63	ดี
1.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติงานที่ยึดถือคุณภาพบริการเป็นสำคัญ	4.33	0.59	ดี
1.3 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและผู้รับบริการ	4.29	0.59	ดี
1.4 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	4.27	0.61	ดี
1.5 หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความตระหนักถึงแนวทางการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดคุณภาพบริการ	4.26	0.65	ดี
1.6 หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	4.21	0.66	ดี
1.7 หอผู้ป่วยมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ และสหสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี	4.05	0.70	ดี
1.8 หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีการส่งเสริม ชื่นชมให้กำลังใจ ผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.01	0.78	ดี
2. ระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์	4.05	0.50	ดี
2.1 หอผู้ป่วยมีข้อมูลเพื่อกำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพบริการ	4.21	0.60	ดี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.2 ข้อมูลเครื่องชี้วัดคุณภาพบริการในหอผู้ป่วย สามารถบอกถึงแนวโน้มของคุณภาพบริการได้	4.15	0.60	ดี
2.3 หอผู้ป่วยมีการใช้ข้อมูลเพื่อป้องกันการ เกิดปัญหาในการให้บริการ	4.14	0.64	ดี
2.4 หอผู้ป่วยมีการใช้ข้อมูลเครื่องชี้วัด คุณภาพในการกระตุ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา	4.14	0.63	ดี
2.5 หอผู้ป่วยมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หา สาเหตุของปัญหา	4.09	0.62	ดี
2.6 หอผู้ป่วยมีการนำเสนอข้อมูลที่สามารถ เข้าใจได้ง่าย	4.01	0.58	ดี
2.7 หอผู้ป่วยมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับ หน่วยงานอื่น ๆ	3.96	0.62	ดี
2.8 บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยทุกคน สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นได้	3.89	0.69	ดี
2.9 หอผู้ป่วยมีการเปรียบเทียบข้อมูลเครื่อง ชี้วัดคุณภาพกับหน่วยงานอื่น	3.83	0.77	ดี
3. แผนยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพ	4.03	0.52	ดี
3.1 หอผู้ป่วยมีแผนพัฒนาคุณภาพที่เน้น ผู้ป่วย/ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางที่ชัดเจน	4.29	0.63	ดี
3.2 แผนพัฒนาคุณภาพและแผนดำเนินงานในหอ ผู้ป่วยมีความสอดคล้องกัน	4.17	0.63	ดี
3.3 หอผู้ป่วยมีการวางแผนงานที่มุ่งผล สัมฤทธิ์ด้านคุณภาพ	4.04	0.61	ดี
3.4 แผนพัฒนาคุณภาพในหอผู้ป่วยสอดคล้องกับ แผนพัฒนาฝ่ายการพยาบาลและทีม คร่อมสายงาน	4.03	0.59	ดี
3.5 หอผู้ป่วยมีทรัพยากรเพียงพอในการที่ จะดำเนินงาน	3.62	0.86	ดี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการคุณภาพโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.98	0.48	ดี
4.1 ความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานมีความสำคัญ	4.12	0.69	ดี
4.2 บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.09	0.58	ดี
4.3 หอผู้ป่วยมีการฝึกอบรมโดยประเมินศักยภาพของบุคลากรสม่ำเสมอ	4.02	0.65	ดี
4.4 พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะแก่บุคลากรทุกระดับตามสถานการณ์	4.02	0.69	ดี
4.5 พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเข้าร่วมในทีมพัฒนาคุณภาพ	4.01	0.73	ดี
4.6 พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.99	0.62	ดี
4.7 พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.97	0.68	ดี
4.8 ทีมพัฒนาคุณภาพในหอผู้ป่วยได้ใช้ศักยภาพให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.95	0.58	ดี
4.9 บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	3.89	0.63	ดี
4.10 พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.64	ดี
4.11 พยาบาลวิชาชีพได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพ	3.82	0.71	ดี
5. มุ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3.97	0.45	ดี
5.1 หอผู้ป่วยมีการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.10	0.63	ดี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการคุณภาพโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.2 หอผู้ป่วยมีการศึกษาความต้องการ ของผู้รับบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการ	4.07	0.59	ดี
5.3 หอผู้ป่วยมีการออกแบบงานโดยคำนึง ถึงความต้องการด้านวิชาการ	4.04	0.59	ดี
5.4 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพ บริการในหอผู้ป่วย	4.02	0.59	ดี
5.5 หอผู้ป่วยมีการนำข้อมูลความต้องการ ของผู้ป่วย/ญาตินำเสนอเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องหา แนวทางตอบสนองความต้องการ	3.99	0.69	ดี
5.6 หอผู้ป่วยมีการทำแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ป่วย	3.96	0.63	ดี
5.7 หอผู้ป่วยมีการออกแบบระบบงาน บริการที่ดี	3.95	0.60	ดี
5.8 หอผู้ป่วยมีการติดตามประเมินความต้อง การของผู้รับบริการเชิงรุกอยู่เสมอ	3.91	0.69	ดี
5.9 หอผู้ป่วยมีการทำแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์	3.89	0.63	ดี
5.10 หอผู้ป่วยมีปัญหากับผู้ป่วยหรือผู้รับ บริการ	3.79	1.27	ดี
6. การบริหารคุณภาพของกระบวนการ	3.90	0.51	ดี
6.1 หอผู้ป่วยมีการนำคู่มือ/เอกสารที่กำหนด วางระบบไว้สู่การปฏิบัติ	4.08	0.59	ดี
6.2 หอผู้ป่วยมีการปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.05	0.61	ดี
6.3 หอผู้ป่วยได้นำมาตรฐานวิชาชีพสู่การ ปฏิบัติ	4.05	0.57	ดี
6.4 พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญของ ทีมคร่อมสายงาน	3.95	0.70	ดี

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.5 หอผู้ป่วยมีแนวทางปฏิบัติงานที่ป้องกัน ปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา	3.87	0.73	ดี
6.6 หอผู้ป่วยมีการนำ CPG มาปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพคลินิกบริการ	3.86	0.78	ดี
6.7 ทีมคร่อมสายงานมีการวางแผนในการดูแลผู้ป่วย ร่วมกัน	3.77	0.74	ดี
6.8 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการออกแบบ ระบบงานใหม่ ๆ	3.58	0.78	ดี
รวม	4.03	0.42	ดี

จากตาราง 7 พบว่า การจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี คือ มีคะแนนเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนำ/ภาวะผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 รองลงมาคือ ด้านระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ส่วนด้านแผนยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพ คะแนนเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คะแนนเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านมุ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการ คะแนนเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการ คะแนนเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51

เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า ด้านภาวะผู้นำ/การนำ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ คะแนนเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติงานที่ยึดถือคุณภาพบริการเป็นสำคัญ คะแนนเฉลี่ย 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีการส่งเสริม ชื่นชมให้กำลังใจ ผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง คะแนนเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ด้านระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยมีข้อมูลเพื่อกำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพบริการ คะแนนเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 รองลงมาคือ ข้อมูลเครื่องชี้วัดคุณภาพบริการในหอผู้ป่วย สามารถบอกถึงแนวโน้มของคุณภาพบริการได้ คะแนนเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.06 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ หอผู้ป่วยมีการเปรียบเทียบข้อมูลเครื่องชี้วัดคุณภาพกับหน่วยงานอื่น คะแนนเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ด้านแผนยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยมีแผนพัฒนาคุณภาพที่เน้นผู้ป่วย/ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางที่ชัดเจน คะแนนเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ แผนพัฒนาคุณภาพและแผนดำเนินงานในหอผู้ป่วยมีความสอดคล้องกัน คะแนนเฉลี่ย 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ หอผู้ป่วยมีทรัพยากรเพียงพอในการที่จะดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานมีความสำคัญ คะแนนเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 รองลงมาคือ บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พยาบาลวิชาชีพได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพ คะแนนเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ด้านมุ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยมีการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ คะแนนเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 และรองลงมาคือ หอผู้ป่วยมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการ คะแนนเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ หอผู้ป่วยมีปัญหากับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ คะแนนเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 ส่วนด้านการบริหารคุณภาพและกระบวนการ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยมีการนำคู่มือ/เอกสารที่กำหนด วางระบบไว้สู่การปฏิบัติ คะแนนเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คะแนนเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบงานใหม่ ๆ พัฒนาคุณภาพคลินิกบริการ คะแนนเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
การทำงานเป็นทีมกับการจัดการคุณภาพโดยรวม

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม
กับการจัดการคุณภาพโดยรวม โดยรวม (n = 273)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
	การจัดการคุณภาพโดยรวม	
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	.68**	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม	.74**	สูง

** p < .01

จากตาราง 8 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ
สร้างสรรค์โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมโดยรวม อยู่ใน
ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .68) และการทำงานเป็นทีมโดยรวม
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 (r = .74)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
การทำงานเป็นทีมกับการจัดการคุณภาพโดยรวม และสร้างสมการ ทำนายการจัดการคุณภาพ
โดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยรวม ทำนายการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอน (stepwise solution)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F
การทำงานเป็นทีม (teamwork)	0.738	0.545	0.545	324.806*
การทำงานเป็นทีม (teamwork), วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ (occ)	0.774	0.599	0.054	36.603*

* $p < 0.05$

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอน พบว่าการทำงานเป็นทีม (teamwork) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการคุณภาพโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.545 แสดงว่าการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.5

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (occ) เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.774 ($R^2 = 0.599$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 59.9 โดยที่เมื่อเพิ่มวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.4 (R^2 change = 0.054)

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (*b*) และคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) ทดสอบความมีนัยสำคัญ

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SE b</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
การทำงานเป็นทีม (sumdata)	0.464	0.049	0.511	9.495
วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ (sumcult)	0.310	0.051	0.326	6.050
Constant = 0.918	<i>R</i> = 0.774			
<i>R</i> ² = 0.599	Overall <i>F</i> = 36.603			

* *p* < .05

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า *Beta* สูงสุดคือการทำงานเป็นทีม (*Beta* = 0.511) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (*Beta* = 0.326) แสดงว่าการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.918 + 0.464 \text{ การทำงานเป็นทีม} + 0.310 \text{ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์}$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z_{TQM} = 0.511 \text{ การทำงานเป็นทีม} + 0.326 \text{ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์}$$