

ความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการบริหารคุณภาพ
ของผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก

ชัยยุทธ ปิ่นแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

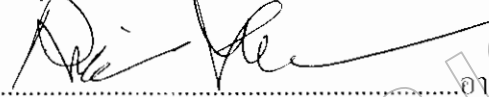
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

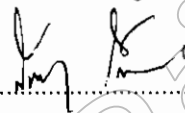
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ รัชฎาภรณ์ ปิ่นแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สุทธิรัช คณกาญจน์)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร. สหทัย รัตนจรณะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



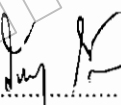
.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุตติรา เหลืองอมรเลิศ)



.....กรรมการ

(ดร.สุทธิรัช คณกาญจน์)



.....กรรมการ

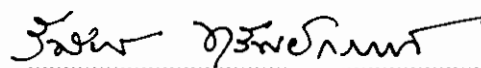
(ดร. สหทัย รัตนจรณะ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ธานี)

คณะพยาบาลศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชนิกร ทรัพย์กรานนท์)

วันที่ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาและการดูแลอย่างดียิ่งจาก
ดร. สุทธิชัย คนกาญจน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สัทธา รัตนจรณะ อาจารย์ที่ปรึกษา
ร่วมที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาอันมีค่ายิ่ง ทั้งในและนอกเวลาราชการ ให้ข้อเสนอแนะ
ข้อคิดเห็น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่
อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์ มอบให้เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอกราบ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ประธานกรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ธานี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยกรุณา
ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบ
ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูร,
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตยัณณันท์, รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ตันติผลาชีวะ,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล และคุณสมปอง สดุดศก ที่ได้กรุณาและอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไข ที่เป็นประโยชน์
เพื่อปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้องในเนื้อหาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ได้
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้ประสานงาน หัวหน้า
หอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพของ โรงพยาบาลเมืองละเซิงเทรา โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
สระแก้ว โรงพยาบาลนครนายก และโรงพยาบาลตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณพี่ น้อง เพื่อนผู้ร่วมงานและบุคคลทุกท่าน
ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา และความสำเร็จครั้งนี้จะเกิดขึ้นมิได้ถ้า
ปราศจากบิดามารดาอันเป็นที่เคารพยิ่งและครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ
อย่างสม่ำเสมอ ขอขอบพระคุณสำหรับความเอื้ออาทรห่วงใยด้วยดีเสมอมา คุณประโยชน์ใดที่เกิด
จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ
ทำงานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ธัญญาภรณ์ ปิ่นแก้ว

50920506: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน/ การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย

สัญญากรณ์ ปิ่นแก้ว: ความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก (RELATIONSHIPS BETWEEN TEAM WORKING AND EMPOWERMENT WITH QUALITY MANAGEMENT OF WARD AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES IN GENERAL HOSPITALS IN THE EASTERN REGION, THAILAND) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุทธิชัย คนกาญจน์, ศศ.ด., สหวิทยา รัตนจรณะ, Ph.D. 148 หน้า. ปี พ.ศ. 2553.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก 4 แห่ง จำนวน 358 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้สัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82, 83 และ 89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.50$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.55$) และการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.51$)

2. การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและระดับสูง กับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .689$ และ $r = .738$ ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหาร
คุณภาพของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 60.5 (Adjusted $R^2 = .605$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูป
คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y^{\text{การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย}} = 10.793 + .532 \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน} + .362 \text{ การทำงานเป็นทีม}$$

ข้อเสนอแนะ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมมีส่วนสนับสนุนความสำเร็จ
ของการบริหารคุณภาพในหอผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรจัดทำโครงการที่มีประสิทธิผล
และเกิดผลสำเร็จ ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่
พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพัฒนาได้ นอกจากนั้นยังช่วยให้เกิดการพัฒนาและ
การสร้างความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง สำหรับการ
วิจัยต่อไป ควรศึกษาในรูปแบบเชิงลึก หรือเชิงทดลอง และศึกษาตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการ
บริหารคุณภาพหอผู้ป่วย เช่น ภาระงาน อัตรากำลัง เป็นต้น

50920506: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; MN.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEAM WORKING/ EMPOWERMENT/ QUALITY MANAGEMENT

TAYYAPORN PINKAEO: THE RELATIONSHIPS BETWEEN TEAM WORKING AND EMPOWERMENT WITH QUALITY MANAGEMENT OF WARD AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES IN GENERAL HOSPITALS IN THE EASTERN REGION, THAILAND. ADVISORY COMMITTEE: SUTTHITAT KONKAGHANA, Ed.D., SAHATTAYA RATTANAJARANA, Ph.D., 148 P. 2010.

The purposes of this research were to ascertain the relationships among teamwork and empowerment with quality management of professional nurses. A group of 358 professional nurses from four regional hospitals in the eastern region, Thailand was selected to participate in this study by proportionate simple random sampling technique. The instruments consisted of teamwork questionnaire and empowerment questionnaire and quality management questionnaire with .82, .83 and .89, Cronbach's alpha coefficients respectively. The data were analyzed by using mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows:

1. Teamwork, empowerment and quality management of professional nurses were at a high level ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.50$; $\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.55$; $\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.51$ respectively).
2. The high and positive significant relationships of empowerment and teamwork with quality management at the .01 level of significance were found ($r = .689$ and $.738$ respectively).
3. Variables that could predict quality management of professional nurses at the .01 level of significance were empowerment and teamwork and accounted for 60.5 percent of the variance of quality management of professional nurses ($R^2 = .605$).

The regression equation was as follows:

$$Y_{\text{Quality management}} = 10.793 + .532_{\text{Empowerment}} + .362_{\text{Teamwork}}$$

Conclusion and Recommendations

This research provide evidence that empowerment and team working were supported to assessed the level of Quality Management, hence , head nurses should make the success and

effectiveness project for their professional nurses, can be augment. As though, increasable developing and implementing participatory in continuous quality service improvement. Further, dimensional research to the multi-trait-multi-method approach and other variables of assessing the Quality Management are recommended, such as workload, manpower.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย.....	17
การทำงานเป็นทีม.....	40
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	69
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงาน เป็นทีม ระดับการเสริมสร้างอำนาจในงาน และระดับบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และพยากรณ์ การบริหาร คุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	78
5 สรุปและอภิปรายผล.....	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผลการวิจัย	84
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก.....	104
ภาคผนวก ข.....	106
ภาคผนวก ค.....	116
ภาคผนวก ง.....	133
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	148

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	54
2 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามโรงพยาบาล	62
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน	64
4 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงาน และการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	70
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกโดยรวมและรายด้าน	75
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกโดยรวม และรายด้าน	76
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกโดยรวมและ รายด้าน	77
8 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับ การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	78
9 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการพยากรณ์การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	80
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ตามรายข้อ	139
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการร่วมมือ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนก ตามรายข้อ	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงงาน อย่างค่อเนื่องตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	140
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตาม รายชื่อ.....	140
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	141
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	141
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	142
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	142
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	143
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	143
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ.....	144

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ด้านการมุ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ	144
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ด้านระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ	145
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ด้านการบริหารคุณภาพของกระบวนการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ	145
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ด้านการนำ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ	146
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านคุณภาพของการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ	146
26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออก จำแนกตามรายชื่อ	147

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
2 แผนภาพ Histogram และกราฟ Normal Probability Plot การทำงานเป็นทีมตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียง มีการแจกแจงแบบปกติ	134
3 แผนภาพ Histogram และกราฟ Normal Probability Plot การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียง มีการแจกแจงแบบปกติ	135
4 แผนภาพ Histogram และกราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงข้อมูล การบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียง แสดงถึง ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ หรือใกล้เคียง	136
5 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรการทำงานเป็นทีม กับการบริหาร คุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียง	137
6 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการบริหารคุณภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียง	137
7 ผลการทดสอบ Homoscedasticity และ Outliers โดยการนำ Scatter ระหว่างค่า ความคลาดเคลื่อน (Regression Standardized Residual) กับค่าที่ทำนายได้ (Regression Standardized Predicted Value)	138