

172848

วิไลรัตน์ ชัชวาลิตสกุล : การพัฒนาแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงาน  
คุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ (THE DEVELOPMENT OF  
TOTAL QUALITY MANAGEMENT COMPETENCY SCALE FOR SELF EVALUATION OF  
HEAD NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS) อ.ที่ปรึกษา :  
ผศ. ดร. บุญใจ ศรีสถิตยโนราฎร, 189 หน้า. ISBN : 974-17-4421-8.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพ  
ทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักดังนี้ ขั้นตอน  
ที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วยที่  
ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 5 ท่าน ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และความเที่ยงเท่ากับ .97 ขั้นตอนที่ 3 รวบรวมข้อมูล  
จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 302 คนเพื่อทดสอบความตรงตามโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล  
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก หมุนแกนตัวประกอบแบบ  
อโรทอนอล ด้วยวิธีแวกซ์แมน ขั้นตอนที่ 4 รวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 90 คนและพยาบาล  
วิชาชีพซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน 260 คน เพื่อทดสอบหาความสอดคล้องของแบบประเมินตนเองโดย  
หัวหน้า หอผู้ป่วยประเมินตนเองกับการประเมินโดยพยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับบัญชา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์  
ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 60 โดยประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้

ด้านที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 15 ตัวแปร อธิบายความ  
แปรปรวนได้ ร้อยละ 13.44 ด้านที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 12 ตัว  
แปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 12.90 ด้านที่ 3 การประสานงานและมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยตัว  
แปรย่อย 13 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 8.98 ด้านที่ 4 การสร้างความไว้วางใจให้กับ  
ผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 7 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 7.15 ด้านที่ 5 ความ  
มุ่งมั่นในการบริหารงานคุณภาพในหอผู้ป่วย ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้  
ร้อยละ 5.92 ด้านที่ 6 การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร  
อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 5.58 ด้านที่ 7 การสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร อธิบาย  
ความแปรปรวนได้ ร้อยละ 4.65

2. ความสอดคล้องของแบบประเมินตนเอง ระหว่างการประเมินตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการ  
ประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยพยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับบัญชา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน  
ทั้งหมดเท่ากับ .58

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล  
ปีการศึกษา.....2548 .....

ลายมือชื่อผู้นิสิต.....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

# # 4677848336 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

172848

KEY WORD : COMPETENCY OF HEAD NURSES / TOTAL QUALITY MANAGEMENT /  
HOSPITAL / MEDICAL CENTERS

WILAIRATANA CHATCHAVALITSAKUL : THE DEVELOPMENT OF TOTAL QUALITY  
MANAGEMENT COMPETENCY SCALE FOR SELF EVALUATION OF HEAD NURSES,  
REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS. THESIS ADVISOR : ASST. PROF.  
BOONJAI SRISATIDNARAKUL, RN., Ed. D., 189 pp. ISBN 974-17-4421-8.

The purpose of this research was to develop the total quality management competency scale for self evaluation of head nurses, of Regional Hospital and Medical Centers. Three main steps were conducted. The first step was to conduct for research framework concept by using literature review and interviewed with 5 head nurses who worked in Regional Hospital and Medical Centers. The second step was to develop the questionnaire. The questionnaire was develop by the researcher and judged to be acceptable by the panel of experts. Cronbach's alpha coefficient was .97. The third step was to collected data. The sample consisted of 302 head nurses. The data were analyzed using principal components extraction with an orthogonal rotation and varimax method. Items were selected base on the following criteria: a) factor with an eigen value > 1.0, b) factor with items at least 3 items c) item-factor loading at least .40.

Research findings were as follows:

Seven significant factors of total quality management of scale for self evaluation of head nurses, Regional Hospital and Medical Centers, accounted for 60 percent of the variance. The seven-factors were 1) Building quality culture consisted of 15 items, accounted for 13.44 percent of the variance. 2) Knowledge of quality improvement consisted of 12 items, accounted for 12.90 percent of the variance. 3) Coordination and human relationship consisted of 13 items, accounted for 8.98 percent of the variance. 4) Creation trust, consisted of 7 items, accounted for 7.15 percent of the variance. 5) Quality improvement commitment consisted of 6 items, accounted for 5.92 percent of the variance. 6) Empowerment consisted of 4 items, accounted for 5.58 percent of the variance, 7) Motivation consisted of 3 items, accounted for 4.56 percent of the variance.

Field of study.. Nursing Administration.....Student's signature.....*Wilairatana ch*

Academic year... 2005.....Advisor's signature.....*Boonjai*