

ประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Team Effectiveness of Nursing Instructors under The Ministry of Public Health

ชูศรี มโนการ*¹ ศศิญา บัวผุด¹ รัศมีลภัส ไชยะสิทธิ์²

Chusri Manokarn*¹ Sasiya Buaphut¹ Raslapas Jaiyasit²

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี นนทบุรี ประเทศไทย 11000

¹Boromarajonani College of Nursing, Changwat Nonthaburi, Nonthaburi, Thailand 11000

²วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นพรัตน์วัชรวิระ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10230

²Boromarajonani College of Nursing, Nopparat Vajira, Bangkok, Thailand 10230

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ จำนวน 325 ราย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ และคุณลักษณะของบุคคล แบบสอบถามความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบให้บริการ และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลทีมการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยความสมัครใจ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) โดยมีความสัมพันธ์ในทีมและการแก้ปัญหาของทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ สมาชิกทีม ($\bar{X} = 4.19$) และผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.14$) ในขณะที่สภาพแวดล้อมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.88$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพทีม อาจารย์พยาบาล

Abstract

The research was quantitative research to study the team effectiveness of nursing instructors under the Ministry of Public Health. A sample of 325 was randomly selected from nursing instructors under the Ministry of Public Health. The research instrument was a questionnaire which used to collect data were (i) a personal information questionnaire; (ii) an opinion of emotional intelligence and individual characteristics; (iii) an opinion of servant leadership; and (iv) an opinion of team effectiveness. The data were analyzed using descriptive statistics.

Findings revealed that team effectiveness of nursing instructors under the Ministry of Public Health was a high level ($\bar{X} = 4.14$). The team relationships and team problem-solving were highest level ($\bar{X} = 4.20$), and team members, team leader, and organizational environment ($\bar{X} = 4.19, 4.14, 3.88$ respectively).

Keywords: Team Effectiveness, Nursing Instructors

Corresponding Author: *E-mail: lekchusri@gmail.com

วันที่รับ (received) 20 ธ.ค. 61 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 1 มิ.ย. 62 วันที่ตอบรับ (accepted) 10 มิ.ย. 62

บทนำ

การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน เป็นแบบทีมกึ่งหน้าที่ คือ ต่างคนต่างทำ ขาดการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน ไม่มีกรมอบหมายงานที่ชัดเจน ขาดความร่วมมือในการทำงาน การทำงานตามกิจวัตรประจำวัน ระบบการทำงานเป็นทีมจึงยังขาดความชัดเจน รวมไปถึงการทำงานที่ยังขาดความต่อเนื่อง ถูกแบ่งเป็นส่วนๆ ไม่สามารถทำงานแบบองค์รวมได้¹ ก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพของงานและองค์กร ซึ่งจากสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ พบว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งได้เป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้สี่ประเด็น ประเด็นแรก คือ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ประเด็นที่สอง คือ ขาดความเข้าใจในลักษณะและขอบเขตการทำงาน ประเด็นที่สาม คือ ขาดการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน และประเด็นที่สี่ คือ ขาดทักษะในการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการทำงานของอาจารย์พยาบาล ส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรประจำวัน ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มักจะพบปัญหาเหล่านี้เสมอในการประชุม ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะไม่มีแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับผลของการประชุมนั้นๆ ก็ตาม²

อีกทั้งความร่วมมือกันของอาจารย์ในวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์มีความจำเป็นต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณงาน และขึ้นกับปัจจัยอีกหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสถานภาพของกลุ่ม ความแตกต่างของอายุ ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของกลุ่ม³

จากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีผู้นำทีมงานที่มีการปฏิบัติงานในมาตรฐานที่สูงนั้น ไม่ใช่เป็นการบังเอิญ ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องสามัญสำนึก หรือเป็นไปโดยธรรมชาติ หากแต่เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องเป็น ต้องรู้และต้องทำ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องงานถึงจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับ

ทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงานดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำ⁴

อาจารย์พยาบาลควรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา ส่งเสริมนักศึกษาพยาบาลให้มีทักษะความเป็นผู้นำ สนับสนุนการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ สอดรับกับความคาดหวังและความต้องการของสังคม โดยเป็นแบบอย่างด้านการให้บริการและมีการพัฒนาผู้อื่น ซึ่งแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนการทำงาน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ การมอบอำนาจแก่บุคลากร นั่นคือวัฒนธรรมองค์การมีความไว้วางใจกันสูง และมีการมอบอำนาจที่กลับทิศทางให้ผู้นำกลายเป็นผู้ให้บริการ โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการนั่นเอง⁵ หลักการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่เน้นการให้บริการและพัฒนาผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจการทำงานแบบองค์รวม และมีจริยธรรม⁶ อีกทั้งเป็นผู้สร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน⁷

การเป็นผู้นำของอาจารย์พยาบาลนั้น ควรมีความรับผิดชอบทางศีลธรรม หรือแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการจึงเหมาะสมกับของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจำเป็นต้องมุ่งสร้างให้แก่ตนเอง และถ่ายทอดให้แก่ นักศึกษาพยาบาล ซึ่งจะเติบโตไปเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณในการให้บริการได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพในวิชาชีพ แต่ปัญหาส่วนหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากคุณลักษณะของบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์พยาบาลเอง อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีเอกลักษณ์ในตนเอง ต้องมีการปรับตัวให้เกิดศักยภาพ ทั้งมีสมรรถนะด้านการจัดการ มีภาวะผู้นำ และเป็นผู้สนับสนุน⁸ รวมทั้งการควบคุมอารมณ์ของตนเองในขณะปฏิบัติงาน

สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในแต่ละแห่งนั้น ต่างก็มีความพยายามที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 20.3⁹ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์

ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารตนเอง การตระหนักรู้ด้านสังคม และการจัดการด้านสัมพันธภาพ¹⁰ 2) คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านคุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน¹¹ 3) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ ความรัก ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการบริการ¹² และ 4) ประสิทธิภาพทีม ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ สมาชิกทีม ความสัมพันธ์ในทีม การแก้ปัญหาของทีม ผู้นำทีม และสภาพแวดล้อมขององค์กร¹³

คำถามของการวิจัย

ประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสำคัญหรือไม่ และระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

ประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสำคัญ และอยู่ในระดับมาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 30 แห่ง มีอาจารย์พยาบาลรวมกันจำนวน 1,721 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์พยาบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสอนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขอย่างน้อย 1 ปี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณได้จำนวน 325 คน¹⁴ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

ข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาควิชาที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีข้อความจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยมาจากการวัดตัวแปร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารตนเอง การตระหนักรู้ด้านสังคม และการจัดการด้านสัมพันธภาพ¹⁰ ด้านคุณลักษณะของบุคคล ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยมาจากการวัดตัวแปร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านคุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน¹¹ ด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยมาจากการวัดตัวแปร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรัก ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการบริการ¹² และด้านประสิทธิผลทีม ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยมาจากการวัดตัวแปร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สมาชิกทีม ความสัมพันธ์ในทีม การแก้ปัญหาของทีม ผู้นำทีม และสภาพแวดล้อมขององค์กร¹³

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบวัดประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และได้รับการปรับปรุงแก้ไข หากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.92 แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงกับประชากรที่จะศึกษาที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลจำนวน 30 คน ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรคบุรี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ .99 และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย หลังจากนำไปใช้จริงเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิ์ของตัวอย่างโดยขออนุญาตคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสวรรค์ ERB No. 5/2558 วันที่ 28 พฤษภาคม 2558 ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล ตัวอย่างได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บข้อมูล และสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งการตอบแบบสอบถามนั้นเป็นไปด้วย

ความสนใจ มีการแจ้งถึงสิทธิการเข้าร่วมวิจัยหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ สามารถยกเลิกได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และข้อมูลต่างๆ จะเก็บเป็นความลับและถูกทำลายภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างทางไปรษณีย์ และเดินทางไปให้ด้วยตนเองจำนวน 350 ชุด และติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีการพิทักษ์สิทธิของตัวอย่างดังกล่าว ติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนมากที่สุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบฉบับที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2558 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ.2558 ได้แบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 325 ฉบับ จากจำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคลภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ความฉลาดทางอารมณ์	4.22	0.37	มาก
การตระหนักรู้ในตนเอง	4.23	0.44	มาก
การบริหารตนเอง	4.24	0.39	มาก
การตระหนักรู้ด้านสังคม	4.49	0.41	มาก
การจัดการด้านสัมพันธภาพ	4.05	0.48	มาก
คุณลักษณะของบุคคล	4.27	0.41	มาก
การตัดสินใจด้วยตนเอง	4.15	0.52	มาก
คุณธรรม	4.36	0.43	มาก
การคิดเชิงซับซ้อน	4.24	0.50	มาก

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรประสิทธิภาพของทีมด้วยการใช้สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One Sample t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 46.8 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 52.6 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 72.3 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุดร้อยละ 21.2 รองลงมาจะมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 20.9 และเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาลร้อยละ 68 ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุร้อยละ 22.5 รองลงมาคือ การพยาบาลอนามัยชุมชนร้อยละ 18.5

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การศึกษาประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคลภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิภาพของทีม ผลดังตารางที่ 1 แสดงประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ	4.33	0.42	มาก
ความรัก	4.43	0.49	มาก
ความนอบน้อม	4.42	0.47	มาก
ความไม่เห็นแก่ตัว	4.12	0.49	มาก
การมีวิสัยทัศน์	4.16	0.63	มาก
ความไว้วางใจ	4.52	0.47	มากที่สุด
การบริการ	4.38	0.50	มาก
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.31	0.49	มาก
ประสิทธิผลทีม	4.14	0.52	มาก
สมาชิกทีม	4.19	0.53	มาก
ความสัมพันธ์ในทีม	4.20	0.57	มาก
การแก้ปัญหาของทีม	4.20	0.60	มาก
ผู้นำทีม	4.14	0.68	มาก
สภาพแวดล้อมขององค์การ	3.88	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22, 4.27, 4.33 และ 4.14 ตามลำดับ ในด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีตัวแปรย่อยทุกตัวแปรที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยการตระหนักรู้ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) และการจัดการด้านสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$) ในด้านคุณลักษณะของบุคคล มีตัวแปรย่อยทุกตัวแปรที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่คุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$) และการตัดสินใจด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$) ในด้านภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ มีตัวแปรย่อยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยที่ความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) และความไม่เห็นแก่ตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.12$) และในด้าน

ประสิทธิผลทีม มีตัวแปรย่อยทุกตัวแปรที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยที่มีความสัมพันธ์ในทีมและการแก้ปัญหาของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) และสภาพแวดล้อมขององค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$)

เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ระดับประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรประสิทธิผลทีมด้วยการใช้สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One Sample t-test) โดยทดสอบที่ค่าเฉลี่ยที่สูงกว่า 3.5 หรือมีระดับความสำคัญของประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาลระดับมากขึ้นไป โดยมีผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิผลทีมกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระดับมาก (3.5) โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One sample t-test)

ประสิทธิผลทีม	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
สมาชิกทีม	4.19	0.53	324	23.40	.01
ความสัมพันธ์ในทีม	4.20	0.57	324	22.11	.01
การแก้ปัญหาของทีม	4.20	0.60	324	21.33	.01
ผู้นำทีม	4.14	0.68	324	16.88	.01
สภาพแวดล้อมขององค์การ	3.88	0.67	324	10.37	.01
ประสิทธิผลทีม	4.14	0.52	324	22.02	.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพทีมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ (3.5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตัวแปรย่อยทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า ระดับประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นการศึกษาวิชาชีพเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรประสิทธิผลทีมด้วยการใช้สถิติทดสอบทีแบบกลุ่มเดียว (One Sample t-test) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยทุกตัวที่สูงกว่า 3.5 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล โดยร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างบุคลากรทุกคน โดยในงานบริการที่ต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และโดยธรรมชาติของวิชาชีพพยาบาลที่ต้องทำงานกันเป็นทีม ทั้งนี้เพราะวิชาชีพพยาบาลได้รับการปลูกฝังให้ทำงานเป็นทีมและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน มีการประสานงานกันในแต่ละหน้าที่ จนมีการทำงานเป็นทีมในวิชาชีพ และระหว่างวิชาชีพโดยอัตโนมัติ เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม ส่วนอาจารย์พยาบาลซึ่งมีหน้าที่ในการหล่อหลอมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในวิชาชีพ ตั้งแต่ขณะที่เป็นนักศึกษาพยาบาลเพื่อปลูกฝังและให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ขณะเรียนจนจบไปเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำเป็นต้องมีสมรรถนะและบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแก่นักศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตาม

มาตรฐานวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมืออาชีพ การปลูกฝังและฝึกทักษะด้านการทำงานเป็นทีมที่ดี ต้องร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการสื่อสาร การร่วมมือกันทำงาน การมีทักษะชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีความสุข¹⁵

ส่วนนี้อาจเนื่องจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกคนร่วมกันวางแผนงาน และกำหนดภารกิจร่วมกัน การมีผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคกัน มีการสร้างความเป็นผู้นำให้แก่สมาชิกทีมและรักษาคุณค่าที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมด้วยความจริงใจ ทั้งนี้ต้องประกอบกับการมีสมาชิกทีมที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานและนำมาใช้ในการเรียนการสอน โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ มีการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม พุดคุยสนทนาอย่างเป็นมิตรฉันท์ มีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ช่วยกันแก้ไขปัญหาภายในทีมและองค์การ ลดความขัดแย้งต่างๆ มีผู้นำทีมที่มีศักยภาพ เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ สามารถนำทีมงานให้มุ่งสู่เป้าหมายไปด้วยดี และการที่มีสภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ กลไกการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งล้วนแต่เป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิผล¹⁶

นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้นควรประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือการประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง¹⁷ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้องค์การนั้นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงาน ที่มีพื้นฐานจากความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการปฏิบัติงานซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจและผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข หากได้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลยังส่งผลให้มีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น¹⁸ และการทำงานเป็นทีมยังมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การ¹⁹ จากข้อมูลดังกล่าวจึงยืนยันและยอมรับสมมติฐานการวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้

ประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสามารถบริหารงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากความสำเร็จของทีมและขององค์กร ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้นำองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมการทำงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

รูปแบบการวิจัยนี้เหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ศึกษาวิจัยในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ในช่วงที่มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก่อนที่จะจบไปปฏิบัติงานจริง เนื่องจากแบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดทั้งด้านความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำที่สามารถวัดไปถึงประสิทธิภาพของทีมงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ และเตรียมเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพยาบาลวิชาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ

References

1. Ucharattana P. Nursing Management. Bangkok: Boonsiri Printing. 1998.
2. Komutikanon S. A Study Actual States and Expectation of Team Working as Reported by Health Team in the Hospitals under the Jurisdiction of Department of Medical Services, Bangkok Metropolitan Administration. Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration. Faculty of Nursing Chulalongkorn University. 1993. (in Thai)
3. Austin A.E.; and Baldwin R.G. Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching. Washington D.C. The George Washington D.C. School of Education and Human Development. 1991.
4. Jankaew I. Desirable Leadership Characteristics of Royal Thai Army Officers at the Signal Department. Degree of Master of Business Administration, Rangsit University. 2012. (in Thai)
5. Kangpeng S.; and Kanlong S. The Leadership in Service Organization: Concept Principle and Research. Press 2nd. Khonkaen. 2010.
6. Spears L.C. The Understanding and Practice of Servant-Leadership. School of Leadership Studies. Regent University. 2005.
7. Anderson K.P. A Correlational Analysis of Servant Leadership and Job Satisfaction in A Religious Educational Organization. Dissertation for the Degree of Doctor of Management in Organizational Leadership. University of Phoenix. 2005.
8. Saraketin A.; et al. Nursing Education in the 21st Century: Competencies and Roles of Nursing Instructors. Journal of the Royal Thai Army Nurses. 2019; 20(1), 12-20. (in Thai)
9. Rattanapitikon D. Predictive Factors of Professional Nurses' Job Retention at Phyathai Hospital. Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration), Sukhothai Thammathirat Open University. 2009. (in Thai)
10. Goleman D. Emotional Intelligence: Perspectives on a Theory of Performance. In: Cherniss C, Daniel Goleman, editors. The Emotionally Intelligent Work place. San Francisco: Jossey-Bass. 2001.
11. Dierendonck D.V. Servant Leadership: A Review and Synthesis. Journal of Management. 2011; 37(4), 1228-1261.
12. Patterson K.A. Servant Leadership: A Theoretical Model. Dissertation Abstracts International, 2003; 64(2), 570.

13. LaFasto F.; and Larson C. When Team Work Best: 6,000 Teams Members and Leaders Tell What It Takes to Succeed. Thousand Oaks, CA: Sage. 2002.
14. Yamane T. Statistic: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row. 1973.
15. Dennis R.S.; and Bocarnea M.C. Development of the Servant Leadership Assessment Instrument. Leadership & Organization Development Journal. 2005; 26(8), 600-615.
16. Manokarn C. A Factor Analysis of Healthy Work Environment of Professional Nurses. Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing Chulalongkorn University. 2005. (in Thai)
17. Romig D.A. Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Structure Teamwork. Chicago: Irwin. 1996.
18. Suthitakpaibun K. The Effect of Nursing Team Work Development Model Based on the Concept of Romico on Work Happiness of Professional Nurses. Buddhachinaraj Medical Journal. 2014; 31(2), 134-143. (in Thai)
19. Buerangae P. Teamwork that Effectuated Working Environment in the Organization: Case Study of the Government Lottery Office. General Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. 2011. (in Thai)