

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ Relationships between Work Environment and Effective Teamwork of Professional Nurses in Phrae hospital

กัญจน์ชารัตน์ อุดคำมี (Kunchayarat Udkhammee)*

ลัดดาวัลย์ แดงเถิน (Laddawan Daengthern)**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษา 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ 2) ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ จำนวน 206 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.8 - 1.0 และหาค่าความเที่ยงจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.95 และ 0.99 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.35$) ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.44$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .689$)

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพ

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) nurse work environment in Phrae Hospital, 2) the effective teamwork of professional nurses in Phrae Hospital, and 3) to find the relationship between the work environment and the effective teamwork of professional nurses in Phrae Hospital. The sample comprised of 206 professional nurses. The simple random sampling without replacement was used to select the participants. The research tools consisted of three sets of questionnaires covering personnel data, nurse work environment and the effective teamwork of professional nurses. All of the questionnaires were tested to find the content validity by 5 experts, the IOC ranged between 0.8-1.0, and the reliability were tested using Cronbach's Alpha which yielded result of 0.95 and 0.99 respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows: 1) nurse work environment in Phrae Hospital was at high level ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.35$) 2) the effective teamwork of professional nurses in Phrae Hospital was at high level ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.44$) 3) There was a statistically significant positive correlation at the moderate level between the working environment and the effective teamwork of professional nurses in Phrae Hospital. ($r = .689$)

Keywords: Work Environment, Effective Teamwork, Professional Nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพเป็นแรงขับเคลื่อนหนึ่งที่ทำให้การทำงานขององค์กรพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคลากรหลักในการให้บริการพยาบาลที่มีความสำคัญต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้การดูแลแก่ผู้ป่วยและครอบครัวอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง (สภาการพยาบาล, 2554) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละเวรปฏิบัติงานแบบทีมการพยาบาล (Team Nursing) โดยมีการกำหนดหัวหน้าทีมและสมาชิกทีมผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน (อรรถ รุ่งขจร, 2559) ดังนั้นการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการบำบัดทางการพยาบาลตามเป้าหมายของแผนการพยาบาล

ที่วางไว้จึงต้องอาศัยความร่วมมือทำงานเป็นทีม (นิดา ศรีญาณลักษณ์, 2552) ซึ่งวู้ดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพนั้น ทีมจะต้องมีลักษณะของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสมดุลในบทบาท 2) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) มีการพัฒนาบุคคล 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มและ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดีและสิ่งหนึ่งที่ต้องสร้างขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานเป็นทีม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีมของพยาบาลเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหลายด้าน ทั้งด้านนโยบายการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านโครงสร้างอาคารสถานที่ในการทำงาน และด้านความปลอดภัยทั้งร่างกาย และจิตใจในการทำงาน (วรภรณ ช่างยา, 2551) รวมถึงด้านการบริการพยาบาล ซึ่งมูส (Moos, 1986) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมิติเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ร่วมกันทำงานการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน มีความเอื้อประโยชน์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของทีมงาน ก็จะทำให้ทีมงานพยาบาลรู้สึกดี มีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (จารุนันท์ ศรีจันทร์ดี, 2552) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ มีบทบาทที่สำคัญในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งการบริการพยาบาลที่ให้อะต้องมึคุณภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพตามระเบียบสภาการพยาบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และความรู้สึกเกินความคาดหว้งของผู้รับบริการ

ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพประจำการหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของทีมงาน จากการศึกษานำร่องในหน่วยงานวิสัญญีและห้องผ่าตัด โรงพยาบาลแพร่ โดยใช้แบบสอบถามต่อการทำงานเป็นทีม พบว่าพยาบาลวิชาชีพยังทำงานเป็นทีมได้เพียงร้อยละ 69 จากผลการเยี่ยมสำรวจจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน, 2559) ครั้งที่ 3 ในวันที่ 17-18 กรกฎาคม 2557 นั้น โรงพยาบาลแพร่ได้ผ่านการรับรองคุณภาพ โดยมี

เงื่อนไขให้มีการสร้างการเรียนรู้ให้กับทีมผู้ดูแลผู้ป่วยที่นํ้างานของพยาบาล โดยเพิ่มความร่วมมือกันในการประเมินผู้ป่วยแต่ละรายให้ครอบคลุมทุกปัญหาการประชุมปรึกษาเพื่อวางแผนการพยาบาล และการติดต่อประสานงาน เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งจะทำให้ทีมสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศูนย์คุณภาพ โรงพยาบาลแพร่, 2557) และจากการสำรวจความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลแพร่ ปี 2559 พบว่า มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพและความปลอดภัย ร้อยละ 67.8 ความพึงพอใจต่อนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 65.2 ความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างสรรค์วัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 69.6 (งานแผนการพัฒนาคคุณภาพ โรงพยาบาลแพร่, 2559) จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงพยาบาลแพร่ ทั้งสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม บรรยากาศในการทำงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ ร้อยละ 80 หากสภาพแวดล้อมไม่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแพร่ รวมถึงต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแล้ว ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพ คุณภาพบริการจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแพร่ จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ โดยใช้แนวคิดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของวูดค็อก (Woodcock, 1989) และแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส (Moos, 1986) เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำมาเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของทีมงานพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และนํ้าองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่
2. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่

สมมติฐานการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ประชากร คือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ จำนวน 425 คน
2. กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามานะ (Yamane 1973: อ้างในรัตนศิริ ทาโต, 2552) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จำนวน 206 คน และคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาลจำนวน 12 กลุ่ม จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากตามรายชื่อพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยแบบไม่ใส่คืน (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากแนวคิดของมูส (Moos, 1986) จำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ จากแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock, 1989) จำนวน 44 ข้อ

แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 - 1.0 และหาความเที่ยงจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.95 และ 0.99 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลแพร่ และฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดำเนินการวิจัยโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองใส่ซองปิดผนึก และให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2560 ถึงวันที่ 15 ธันวาคม 2560 ได้แบบสอบถามคืน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติ Komogorov-Smirnov มีการกระจายประชากรแบบโค้งปกติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร IRB เลขที่ 0929/60 และได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลแพร่ เลขที่ 13/2561 กลุ่มตัวอย่าง

เข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับโดยไม่มีการระบุชื่อ ข้อมูลการวิจัยนำไปอภิปรายหรือเผยแพร่ในภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 96.10 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 3.90 มีอายุเฉลี่ย 38.32 ปี สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 55.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 95.10 และมีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วย เฉลี่ย 14.78 ปี

2. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่โดยรวมทุกมิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่ามิติความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานรายข้อย่อยโดยภาพรวม ($n = 206$)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
มิติสัมพันธ์ภาพ	4.38	0.45	มาก
ความเกี่ยวข้องในงาน	4.18	0.48	มาก
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.50	มาก
การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.95	0.51	มาก
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.90	0.36	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน	3.94	0.46	มาก
การมุ่งมั่นในการทำงาน	4.08	0.45	มาก
ความกดดันในการทำงาน	3.70	0.48	มาก
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน	3.77	0.43	มาก
ความชัดเจนของงาน	4.08	0.51	มาก
การควบคุมงาน	4.05	0.50	มาก
การนำนวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.52	มาก
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.49	0.59	ปานกลาง
ภาพรวม	3.90	0.35	มาก

3. การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่พบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.44$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน รองลงมาคือ ด้านความสมดุลในบทบาท การปฏิบัติงานที่ชัดเจน การสนับสนุนและไว้วางใจกัน การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตามกับเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม การติดต่อสื่อสารที่ดี การร่วมมือกันและความขัดแย้ง และด้านการพัฒนานุคลิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังตาราง 2

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับปานกลาง ($r = .689$) ดังตาราง 3

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ในรายด้าน โดยภาพรวม ($n = 206$)

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ความสมดุลในบทบาท	3.94	0.49	มาก
การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามกับเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	3.91	0.44	มาก
การสนับสนุนและไว้วางใจกัน	3.92	0.53	มาก
การร่วมมือกันและความขัดแย้ง	3.86	0.51	มาก
การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.93	0.50	มาก
การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.88	0.54	มาก
การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.50	มาก
การพัฒนานุคลิก	3.81	0.51	มาก
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	3.91	0.51	มาก
การติดต่อสื่อสารที่ดี	3.87	0.52	มาก
ภาพรวม	3.89	0.44	มาก

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ โดยภาพรวม

ตัวแปร	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	.689**	ปานกลาง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.35$) โดยเฉพาะมิติสัมพันธ์ภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.45$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรจกณา สิริบุษกะ และยุพิน อังสุโรจน์ (2550) ที่พบว่าสัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม พยาบาลวิชาชีพจะต้องทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินการพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน ในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.59$) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลแพร่ยังต้องมีบางส่วนที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เมื่อพิจารณารายชื่อข้อพบว่า มีมุมพักผ่อนและออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้อคำถามทุกข้อ ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 1.04$) แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลแพร่ ยังขาดการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในเรื่องของการพักผ่อนและออกกำลังกายของเจ้าหน้าที่ หากผู้บริหารมีการวางแผนแก้ไขปรับปรุง ก็จะช่วยให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์แก่โรงพยาบาลได้ ซึ่งงานวิจัยของจางรุ่ นันท์ ศรีจันทร์ดี (2552) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเอื้อประโยชน์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของทีมพยาบาลจะทำให้ทีมพยาบาลรู้สึกดี มีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อโรงพยาบาลทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ โดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.44$) ซึ่งกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ได้มีนโยบาย

การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ที่มีการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบจากหัวหน้าหอผู้ป่วยไปยังหัวหน้าทีมการพยาบาล พยาบาลระดับหัวหน้าทีมเปลี่ยนความรับผิดชอบจากการให้การพยาบาลด้วยตนเองมาเป็นการนิเทศสมาชิกในทีมที่ระดับที่ต่ำกว่าเพื่อให้สามารถให้บริการพยาบาลได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการประชุมปรึกษา (pre-post conference) หาแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับผู้ป่วยร่วมกัน มีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและสมาชิกในทีมได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นของโรงพยาบาล (แผนปฏิบัติการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่, 2559) ซึ่งปรากฏพิชย์ อูร์ตัน, สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา และณัฐธรากร บุญจันทร์ (2553) กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องมีการผสมผสานความรู้ ความสามารถของพยาบาลหลายระดับเข้าด้วยกันอย่างลงตัวและเหมาะสมเป็นการทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือกันของสมาชิกในทีม มีการปฏิสัมพันธ์ สื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.50$) และเช่นเดียวกับรายชื่อข้อด้านความสมดุลในบทบาททุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ หัวหน้างานมอบหมายงานบุคลากรในหน่วยงานตามความรู้ความสามารถ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายชื่อข้อพบว่าสมาชิกในทีมสามารถนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาถ่ายทอดให้สมาชิกในหน่วยงานเพื่อใช้พัฒนาการปฏิบัติงานหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.61$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลบางส่วน ยังขาดโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ และนำมาถ่ายทอดเพื่อใช้พัฒนางานที่ปฏิบัติร่วมกัน เมื่อพิจารณาถึงพันธกิจของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่พบว่ามีการวางแผนทางการปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้สามารถปฏิบัติการพยาบาล

ตามมาตรฐานและ จริยธรรมวิชาชีพพร้อมกับสหวิชาชีพ และมีความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนา เครือข่าย บริการพยาบาล ทั้งระดับอำเภอและจังหวัด

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .698$) กับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ดีหรืออยู่ในระดับปานกลาง และเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้มีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมการพยาบาลอยู่ในช่วง 21-25 ปี มากที่สุดร้อยละ 26.20 และเช่นเดียวกับแนวคิดของเฟรนช์และเบล (French & Bell 1984 อ้างใน James, 2005) ได้กล่าวไว้ว่าทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการสื่อสารการทำงานที่ผ่อนคลาย ไม่เป็นทางการ ง่ายต่อการประสานงาน บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงออกถึงความรู้สึกและความคิดเห็นร่วมกัน และรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กับมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($r = .762$) สภาพแวดล้อมในมิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เป็นเรื่องของโครงสร้างองค์กร ความชัดเจนในสายบังคับบัญชา การปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับ การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงพยาบาลแพร่ และกลุ่มการพยาบาลได้แสดงให้เห็นเป็นลายลักษณ์อักษรในแผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลแพร่ ปี พ.ศ. 2559 (งานแผนการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลแพร่, 2559) รวมถึงมีการแสดงวิสัยทัศน์ที่จะเป็นโรงพยาบาลบริการดีเยี่ยม เทคโนโลยีทันสมัย สุขทั้งผู้ให้ และผู้รับบริการ ในปี 2560

นอกจากนี้ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เหมาะสม ปลอดภัยต่อผู้ให้และผู้รับบริการ เช่นความสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกสบายในการทำงาน แสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การระบายอากาศที่เหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป มีระบบการป้องกันการติดเชื้อที่ดี รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม มีประสิทธิภาพและปลอดภัยและโรงพยาบาลแพร่ยังมีอัตลักษณ์ขององค์กรว่ามิ บริการดี ให้ความช่วยเหลือ ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น และชื่นชมหน่วยงานของโรงพยาบาล ในความร่วมมือร่วมใจของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อให้ได้รับความประทับใจและเกิดความเชื่อมั่น พร้อมช่วยกันขับเคลื่อน พัฒนางานบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อตกลงของโรงพยาบาลและสังคม ซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ รับผิดชอบโดยตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายคือ บริการสุขภาพแก่ประชาชนในเขตจังหวัดแพร่ และจังหวัดใกล้เคียง (แผนปฏิบัติการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่, 2559) ซึ่งเฟรนช์และเบล (French & Bell 1984 อ้างใน James, 2005) และ วราภรณ์ ช่างยา (2551) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล มีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหลายด้าน ทั้งด้านนโยบายการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านโครงสร้างอาคารสถานที่ในการทำงาน และด้านความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงานและวัสดุคือด (Woodcock, 1989) กล่าวว่า สิ่งหนึ่งที่ต้องสร้างขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานเป็นทีม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีมของพยาบาลเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่

ประกอบวิชาชีพการพยาบาล เช่นเดียวกับการศึกษาของ พิศมัย แฉงสุทธีรวัดณ์ (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ทำงานในหอผู้ป่วยมาแล้วมากกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 370 คน โดยใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส (Moos, 1986) ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ($r = .817$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความกดดันในการทำงานพบว่ามีความเครียดมากที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีปริมาณงานมากภาระงานเกินความสามารถของบุคลากร บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งานที่ต้องตัดสินใจรวดเร็วภายใต้เวลาที่จำกัดและมีความเสี่ยงสูง ต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรพิจารณาวางแผนการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพพบว่าในหน่วยงานบางหน่วยงานยังขาดมุมพักผ่อนและออกกำลังกายให้แก่เจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานบางหน่วยงานขาดประสิทธิภาพและความปลอดภัย ผู้บริหารควรพิจารณาจัดหาสถานที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานในแต่ละวัน และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอกับการใช้งาน เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลอง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายที่ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่. (2559). *แผนปฏิบัติการกลุ่มการพยาบาล2559.แพร่: โรงพยาบาลแพร่. งานแผนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลแพร่. (2559).แผนปฏิบัติการ โรงพยาบาลแพร่ ปี พ.ศ. 2559. โรงพยาบาลแพร่.*
- จารุพันธ์ ศรีจันทร์ดี. *Healthy Work Environment For Nurse*. สืบค้น 12 กันยายน 2560, จาก http://www.si.mahidol.ac.th/Th/division/nursing/NDivision/NHR/admin/download_files/69_73_1.pdf.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). *การบริหารการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่3)*. นนทบุรี: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- ปรางทิพย์ อูจรัตน์, สิริรัตน์ จักรชัยสุชา และณัฐธรงค์ บุญจันทร์. (2553). *ทักษะพื้นฐานทางการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์การพิมพ์.
- พิศมัย แฉงสุทธีรวัดณ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนศิริ ทาโต. (2552). *การวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์: แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรางคณา สิริบุษยะ และยุพิน อังสุโรจน์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานกิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลประจำการ*

- โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.
วารสารประชากรศาสตร์ 23(1):31-47.
- วารารณ ช่างยา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการ
รับรู้ความเสี่ยงการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย
สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรม
ความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์คุณภาพโรงพยาบาลแพร์. (2557). ข้อมูลการพัฒนา
คุณภาพโรงพยาบาลแพร์ 2557. โรงพยาบาลแพร์.
- ศูนย์คุณภาพโรงพยาบาลแพร์. (2559). ข้อมูลการพัฒนา
คุณภาพโรงพยาบาลแพร์ 2559. โรงพยาบาลแพร์.
- สภากาพยาบาล. (2554) . พระราชบัญญัติวิชาชีพ
การพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2558 และที่
แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : สิริยอดการพิมพ์.
- สถาบันรับรองคุณภาพองค์กรมหาชน. (2559). 17th HA
National Forum “คุณภาพทุกกลมหายใจ (Enjoy
Quality Every Moment). ศูนย์การประชุม
IMPACT Forum เมืองทองธานี.
- อรรถัย รุ่งวชิรา. (2559). การบริหารจัดการพยาบาล
ในหอผู้ป่วย. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2560,
จาก [www.teacher.ssru.ac.th/.../บทที่ %20
5%208/6/59](http://www.teacher.ssru.ac.th/.../บทที่%205%208/6/59)
- James., P. T.(2005). *Managerial Implications for
Adopting and Implementing an Environmental
Health
Management System within Private Hospitals in
Bangkok*. Bangkok University. Bangkok,
Thailand.
- Moos, R. (1986). *The human context environmental
determinants of behavior*. New york: John
Wiley and Sons.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*.
2nded. Varmant: Gower.