

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

นางณัฐภัทร พิบูลย์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Relationships Between Organizational Climate and  
Teamwork as Perceived by Professional Nurses at  
Thawung Hospital, Lopburi Province**

**Mrs. Nathaphat Piboon**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีม  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี  
ชื่อและนามสกุล นางณัฐภัทร พิบูลย์  
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล  
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

เรณูการ์ ทองคำรอด ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด)

อริ ชิมเกษมสุข กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริ ชิมเกษมสุข)

สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล  
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง  
จังหวัดลพบุรี

**ผู้ศึกษา** นางณัฐภัทร พิบูลย์ รหัสนักศึกษา 2565100043 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด **ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลท่าม่วงที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) การทำงานเป็นทีม และ (3) บรรยากาศองค์การ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาของตอนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.92 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง และ (2) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.772$ )

**คำสำคัญ** การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลท่าม่วง



**Independent Study title:** Relationships Between Organizational Climate and Teamwork as Perceived by Professional Nurses at Thawung Hospital, Lopburi Province

**Author:** Mrs. Nathaphat Phiboon; **ID:** 2565100043;

**Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration);

**Independent Study advisor:** Dr. Ranugar Tongkumroad, Associate Professor;

**Academic year:** 2015

### **Abstract**

The purposes of this descriptive study were: ( 1) to study teamwork and organizational climate as perceived by professional nurses; (2) to investigate the relationship between teamwork and organizational climate of professional nurses at Thawung hospital in Lopburi Province.

The population comprised 51 professional nurses who worked in Thawung hospital least 1 year. The study tools were questionnaires which consisted of 3 sections: (1) personal data, (2) teamwork, and (3) organizational climate. These questionnaires were tested for content validity by three experts. The Cronbarch alpha reliability coefficients of the second to third section were 0.92 and 0.95 respectively. The study data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The major findings were as follows. (1) Professional nurses rated their teamwork and organizational climate at the high level. (2) There was high positive significant correlation between teamwork and organizational climate ( $r=0.772$ ).

**Keywords:** Teamwork, Organizational climate, Thawung hospital

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องและผิดพลาดต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และ ด้วยความเมตตา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข กรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ซึ่งทำให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกๆท่าน ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งตลอด ระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลท่าม่วง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพัฒนานิคม หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลท่าม่วง หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพัฒนานิคม และผู้ประสานงานทุกท่าน รวมทั้งพยาบาล วิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน และคอย เป็นกำลังใจที่ดียิ่ง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ที่สาขาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ช่วยเหลือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ประโยชน์และบุญกุศลจากการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่ผู้ มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมดนี้

ณัฐภัทร พิบูลย์

ตุลาคม 2559

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ .....	11
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม .....	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ .....	28
บริบทของโรงพยาบาลท่าม่วง .....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	57
ประชากร .....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	63

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ .....	65
ตอนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัด ลพบุรี .....	68
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	81
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	84
สรุปการศึกษา .....	84
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	97
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	107
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	109
ค หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ .....	111
ง หนังสือขอทดลองเครื่องมือ .....	117
จ หนังสือขอเก็บข้อมูล .....	120
ฉ แบบสอบถาม .....	122
ประวัติผู้ศึกษา .....	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการร่วมมือ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการ ติดต่อสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายข้อและ โดยรวม .....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการประสาน ความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นข้อและ โดยรวม .....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านความคิด สร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อ และ โดยรวม .....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความยึดมั่น ผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความ รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อโดยรวม.....	76
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการ สนับสนุน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อและโดยรวม.....	77
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและ โดยรวม.....	78
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับ การยอมรับของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อและโดยรวม.....	79
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและ โดยรวม.....	80
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี .....	81

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องและผิดพลาดต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และ ด้วยความเมตตา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข กรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ซึ่งทำให้ การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกๆท่าน ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งตลอด ระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลท่าม่วง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพัฒนานิคม หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลท่าม่วง หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพัฒนานิคม และผู้ประสานงานทุกท่าน รวมทั้งพยาบาล วิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน และคอย เป็นกำลังใจที่ดียิ่ง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และเจ้าหน้าที่ที่สาขาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์ช่วยเหลือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ประโยชน์และบุญกุศลจากการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่ผู้ มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมดนี้

ณัฐภัทร พิบูลย์

ตุลาคม 2559



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ .....	11
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม .....	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ .....	28
บริบทของโรงพยาบาลท่าม่วง .....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	57
ประชากร .....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	63

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ .....	65
ตอนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัด ลพบุรี .....	68
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	81
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	84
สรุปการศึกษา .....	84
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	97
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	107
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	109
ค หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ .....	111
ง หนังสือขอทดลองเครื่องมือ .....	117
จ หนังสือขอเก็บข้อมูล .....	120
ฉ แบบสอบถาม .....	122
ประวัติผู้ศึกษา .....	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการร่วมมือ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการ ติดต่อสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายข้อและ โดยรวม .....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการประสาน ความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นข้อและ โดยรวม .....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านความคิด สร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อ และ โดยรวม .....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความยึดมั่น ผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	75

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความ รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อโดยรวม.....	76
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการ สนับสนุน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อและโดยรวม.....	77
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและ โดยรวม.....	78
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับ การยอมรับของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อและโดยรวม.....	79
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและ โดยรวม.....	80
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี .....	81

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ .....	11
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม .....	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ .....	28
บริบทของโรงพยาบาลท่าม่วง .....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	57
ประชากร .....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	63

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ .....	65
ตอนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัด ลพบุรี .....	68
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี .....	81
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	84
สรุปการศึกษา .....	84
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	97
บรรณานุกรม .....	99
ภาคผนวก .....	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	107
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	109
ค หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ .....	111
ง หนังสือขอทดลองเครื่องมือ .....	117
จ หนังสือขอเก็บข้อมูล .....	120
ฉ แบบสอบถาม .....	122
ประวัติผู้ศึกษา .....	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	65
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	68
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการร่วมมือ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	69
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการ ติดต่อสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	70
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการปรับปรุง งานอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายข้อและ โดยรวม .....	71
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการประสาน ความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นข้อและ โดยรวม .....	72
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านความคิด สร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อ และ โดยรวม .....	73
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี .....	74
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความยึดมั่น ผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ โดยรวม .....	75



## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความ รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อโดยรวม.....	76
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการ สนับสนุน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อและโดยรวม.....	77
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและ โดยรวม.....	78
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับ การยอมรับของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็น รายชื่อและโดยรวม.....	79
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและ โดยรวม.....	80
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี .....	81

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และการเมือง ก่อให้เกิดการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงมุ่งพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง องค์กรสมัยใหม่จำเป็นที่จะต้องบริหารงานและดำเนินองค์กรในรูปแบบของความสัมพันธ์ และความร่วมมือของบุคลากร (ขงยุทธ เกษสาคร, 2551) การทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตาม ต้องอาศัยทรัพยากร คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การจัดการ (Management) องค์กรประกอบทั้งสี่นี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่องค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน คือ คน เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาการทำงานในองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร (ณรงค์วิทย์ แสหนทอง, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม (Term work) จึงเป็นกลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาองค์กร และถูกนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549) เพื่อให้งานดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม (Term work) จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในกลุ่มผู้บริหารทุกองค์กรในปัจจุบัน ทุกคนในทีมงานจะร่วมกันวางแผนงาน ช่วยกันดำเนินการและควบคุมการทำงานไปด้วยกัน เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จของงานสูงสุด (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553) การทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร ทำให้เกิดความไว้วางใจและรักใคร่กลมเกลียวกัน ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยดี การทำงานเป็นทีมนี้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ (วราภรณ์ พันธุ์มานะเจริญผล, 2554)

พยาบาลเป็นบุคลากรหลักในโรงพยาบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในทีมสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งต้องใช้ทักษะการทำงานเป็นทีมในการช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลมีความสำคัญ เพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งทีมการพยาบาลเอง และทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการทำงานแบบประสานกลมกลืนและต่อเนื่องกัน ช่วยให้งานหรือองค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข (Austin & Baldwin, 1991 อ้างใน ดวงพร จันทร์ศรี, 2553)

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมี 3 ประการ ดังนี้ ปัจจัยประการแรก คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาของปีทริชและคณะ (Beatrice J, et.al, 2005) อ้างถึงในวารสารณ์ พันธุ์มานะเจริญผล (2554) พบว่า การทำงานเป็นทีมระหว่างเจ้าหน้าที่พยาบาลส่งผลต่อการดูแลและการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานหากทีมไม่มีความคุ้นเคยกัน ปัจจัยประการที่สอง คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ผลการศึกษาของวิชัย โดสุวรรณจินดา (2549) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร ควรเป็นบรรยากาศองค์กรที่ดี เพราะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความไว้วางใจในองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพเขตภาคเหนือ พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และปัจจัยประการที่สาม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างช่วยกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิผลของทีม (Bass, 1995) จากผลการศึกษาของทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนาพร เมธาภิวัฒน์ (2546) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน

การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลนั้นมีความสำคัญ กลุ่มการพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งในระบบบริการสุขภาพ โดยมีบุคลากรจำนวนมาก และมีลักษณะงานที่หลากหลาย การนำแนวคิดการทำงานเป็นทีมมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานสูงขึ้น จากประเด็นปัญหาและปัจจัยที่มีผลกับการทำงานเป็นทีมพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ได้มีผู้ศึกษาไว้เป็นจำนวนมากแล้ว แต่ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรนั้น ยังมีผู้ศึกษาค่อนข้างน้อย อีกทั้งการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนยังไม่พบว่ามีผู้ศึกษา ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในงานของบุคคล บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีผลในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Stringer, 2002) ซึ่งบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ที่ควรคำนึงถึง เมื่อมีการพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หรือการทำงานเป็นทีม (Snow, 2002) ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญ องค์กรจะต้องจัดบรรยากาศขององค์กร ให้บุคลากรมีการสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาสร้างสรรค์และพัฒนาปรับปรุงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม (Marquardt, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายบรรยากาศขององค์กรของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ที่ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรว่ามีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์กรที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจ และพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 2002) ได้อธิบายว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กร เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร นอกจากนี้หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรให้เกิดการทำงานเป็นทีม สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลง คือ บรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรถูกสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมงานประสบความสำเร็จนั้น คือ บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ มีความไว้วางใจกัน (Trust) คือ หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับการศึกษา

ของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546) พบว่าการทำงานเป็นทีมจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่างๆและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้ลึกสบายใจ พอใจ เพลิดเพลินกับการทำงาน มีความสุขในการทำงาน โดยสรุปจะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ดีขึ้นก็จะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้นตามมาด้วย

โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง ได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) แล้ว โดยโรงพยาบาลท่าวุ้ง มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรสุขภาพที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีปรัชญาเน้นการทำงานเป็นทีม แต่ตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของพยาบาล กำหนดเป้าหมาย มากกว่าร้อยละ 80 ในปี 2557 และปี 2558 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางานคุณภาพการบริการพยาบาลขององค์กร และในปี 2559 โรงพยาบาลท่าวุ้งมีการเตรียมรองรับการประเมินคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) จากการเยี่ยมชมสำรวจของทีมประเมิน ได้เน้นให้มีการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ และหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลต่อไป

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง การทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงควรมีการปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลมีผู้ศึกษาวิจัยเชิงบรรยายและวิจัยกึ่งทดลองบ้าง แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ลักษณะและความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์กรและการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาคาดหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง เสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรของกลุ่มการพยาบาล เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรทางการพยาบาล ในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล ให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้รับบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดชลบุรี

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของโรมิก (Romig, 1999) ในการวัดการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือในการดำเนินงาน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และผู้ศึกษาใช้แนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ในการวัดบรรยากาศองค์การ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการได้รับการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความเชื่อมั่นผูกพัน สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดชลบุรี ดังแสดงในภาพที่ 1.1



### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

<b>บรรยากาศองค์การ</b> <b>(Organizational Climate)</b> มีองค์ประกอบ 6 ด้าน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านโครงสร้าง (Structure)</li> <li>2. ด้านมาตรฐาน (Standards)</li> <li>3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)</li> <li>4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)</li> <li>5. ด้านการสนับสนุน (Support)</li> <li>6. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Commitment)</li> </ol>
<b>(Stringer, 2002)</b>

### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

<b>การทำงานเป็นทีม</b> <b>(Teamwork)</b> มีองค์ประกอบ 5 ด้าน
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)</li> <li>2. ด้านการร่วมมือ (Cooperation)</li> <li>3. ด้านการประสานความร่วมมือ (Coordination)</li> <li>4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)</li> <li>5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)</li> </ol>
<b>(Romig, 1996)</b>

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยพรรณนา เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 54 คน



## 5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* คือ บรรยากาศองค์การ

5.2.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* คือ การทำงานเป็นทีม

5.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 4 ตุลาคม 2559 – 11 ตุลาคม 2559

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้ได้มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจในตัวแปรที่ศึกษาตรงกัน ดังนี้

6.1 **โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี** หมายถึง โรงพยาบาลรัฐบาล ต้นสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 2.1 ขนาด 60 เตียง ตั้งอยู่ที่ 60 หมู่ 7 ถนนลพบุรี – สิงห์บุรี ตำบลบางคู อำเภوتاวุ้ง จังหวัดลพบุรี

6.2 **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าวุ้ง ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

6.3 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าวุ้ง ที่มารวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องต่อเป้าหมายของการพัฒนาองค์การ โดยในกลุ่มต้องประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมอบหมายบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

6.3.1 **ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)** หมายถึง การที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าวุ้ง มีการรับรู้ว่ามีสมาชิกทีมมีการประชุมปรึกษาและวางแผนการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการสื่อสารข้อมูลระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทีม โดยมีการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ

6.3.2 **ด้านการร่วมมือ (Cooperation)** หมายถึง การที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าวุ้ง มีการรับรู้ว่ามีสมาชิกทีมมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนกัน โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม

**6.3.3 ด้านการประสานความร่วมมือ (Coordination)** หมายถึง การที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ มีการรับรู้ว่ามีสมาชิกทีมมีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ โดยยึดตามแนวทาง คู่มือปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงาน ในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสาร และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตหน้าที่ มีระเบียบคู่มือปฏิบัติงาน แผนการทำงาน ทางเลือกต่างๆ ในการตัดสินใจและมีการปรับความเข้าใจ มีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

**6.3.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)** หมายถึง การที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ มีการรับรู้ว่ามีสมาชิกทีมมีการปรับปรุงคุณภาพงาน โดยคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ สร้างนวัตกรรม โดยมีกระบวนการคิดหลากหลายแปลกใหม่เชิงบวก ในการผลิตและคิดค้นแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเสนอการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**6.3.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)** หมายถึง การที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ มีการรับรู้ว่ามีกระบวนการในการวางแผนดำเนินงาน มีการนำความรู้ที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงในทุกระดับขององค์การ ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึงผู้บริหารระดับสูงโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการเป็นหลัก (Process oriented) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

**6.4 บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ ต่อสภาพแวดล้อมในองค์การ ทั้งทางกายภาพและจิตสังคม ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

**6.4.1 ด้านโครงสร้าง (Structure)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ ว่ามีการจัดระบบของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพอย่างชัดเจน มีระบบติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่า ใครควรทำงานอะไรและใครมีอำนาจตัดสินใจ มีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**6.4.2 ด้านมาตรฐาน (Standards)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ ว่ามีองค์การมีการกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและใช้วัดระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อสามารถทำงาน

ออกมาได้ดี มาตรฐานสูงสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมองหาวิธีการปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

**6.4.3 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ ต่อการได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องถูกตรวจสอบเมื่อทำการตัดสินใจใดๆ ในเรื่องงาน มีการมอบหมายในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ

**6.4.4 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ว่าตนเองจะได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี หัวหน้าพยาบาลมีการเคารพการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพสามารถนำความรู้มาใช้ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

**6.4.5 ด้านการสนับสนุน (Support)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ ถึงความรู้สึกได้รับความไว้วางใจและความรู้สึกที่มีให้กันและกันภายในทีมงาน อาทิ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ การจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชา

**6.4.6 ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าแร่ เกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์กร ซึ่งสัจย์ต่อองค์กรและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ปฏิบัติด้วยความวิริยะอุตสาหะ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีม

7.2 ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมในโรงพยาบาลท่าแร่ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องและศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
  - 1.1 ความหมายการรับรู้
  - 1.2 องค์ประกอบของการรับรู้
  - 1.3 กระบวนการรับรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
  - 2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม
  - 2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
  - 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
  - 2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
  - 2.6 การประเมินการทำงานเป็นทีม
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
  - 3.1 ความหมายบรรยากาศองค์กร
  - 3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร
  - 3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 3.4 องค์ประกอบบรรยากาศองค์กร
4. บริบทโรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี
  - 4.1 บริบทของโรงพยาบาลท่าแร่
  - 4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ
  - 4.3 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception Theory)

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับ การรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพซึ่งปัจจัยการรับรู้ ประกอบด้วย ประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิตคือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วยกระบวนการสามด้าน คือ การรับสัมผัส การแปลความหมาย และอารมณ์ การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพล หรือปัจจัยในการรับรู้ ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า การที่มนุษย์จะรับรู้และสามารถพัฒนาจนเป็นการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติปัญญา ผู้มีสติปัญญาสูงกว่า ย่อมรับรู้ได้ดีกว่าผู้มีสติปัญญาต่ำกว่า
2. การสังเกตและพิจารณา ขึ้นอยู่กับความชำนาญ และความสนใจต่อสิ่งเร้า
3. คุณภาพของจิตในขณะนั้น ถ้ามีความเหนื่อยอ่อน เครียด หรืออารมณ์ขุ่นมัว อาจทำให้แปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ไม่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม หากสภาพจิตใจผ่อนคลาย ปลอดโปร่ง ก็จะทำให้การรับรู้และการเรียนรู้เป็นไปด้วยดี และเป็นระบบ

ทฤษฎีการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนได้จากการ ได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่

แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

### 1.1 ความหมายของการรับรู้

ได้มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2542) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการในการรับสัมผัส เมื่อได้รับการสัมผัสแล้วจึงนามาตีความ เพราะฉะนั้นการรับรู้จึงเป็นผลของความรู้เดิมบวกกับการรับสัมผัส เมื่ออวัยวะรับสัมผัสจากสิ่งเร้าแล้วก็ส่งผลไปยังส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้ และการรับสัมผัสเหล่านี้จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองในรูปของพฤติกรรม ดังนั้นพฤติกรรมที่มาจากสิ่งเร้าเหล่านั้นจึงถือเป็นหลักที่เกี่ยวข้องในการสื่อสารอย่างหนึ่ง

สุปาณี สนธิรัตน์ (2547) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลสำนึก (Aware) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ต่อสิ่งเร้า โดยปกติเรารับรู้โดยผ่านระบบรับสัมผัส ซึ่งได้แก่ระบบรีเซปเตอร์ในตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนังและกล้ามเนื้อ ข่าวสารที่ระบบรับสัมผัสจากสิ่งแวดล้อมจะถูกส่งต่อไปยังสมอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นการได้กลิ่น การได้รส ความรู้สึกร้อน หนาว เจ็บปวด พฤติกรรมความรู้สึก (Sensation) เป็นการตอบสนองขั้นแรกสุดของเราต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สมองจะตีความสิ่งที่รู้สึกต่อไปอีกขั้นหนึ่งเป็นการรับรู้ (Perception) ว่าสิ่งที่เห็น ได้ยินหรือรู้สึกนั้นคืออะไร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ให้ความเห็นไว้ว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น (Stimulus) หรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ (1) ได้เห็น (Sight) (2) ได้ยิน (Hearing) (3) ได้กลิ่น (Smell) (4) ได้ลิ้มรส (Taste) (5) ได้สัมผัส (Touch) หรือเป็นกระบวนการ ซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม

Garrison and Magoon (1972 อ้างใน วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย, 2543) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สมองตีความซึ่งได้จากการรับสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัส แล้วสมองแปลความหมายว่าคืออะไรโดยอาศัยประสบการณ์เดิม

การรับรู้โดยสรุป หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว โดยผ่านกระบวนการผ่านทางระบบสัมผัสต่าง ๆ ของร่างกายโดยนำข้อมูลที่ได้ขึ้นไปตีความที่สมองและแปลความหมายสิ่งที่รู้สึกได้นั้นมาตอบสนองในรูปแบบของความคิด ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ

## 1.2 องค์ประกอบของการรับรู้

องค์ประกอบสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการรับรู้ด้วยกันหลายอย่าง เพราะการรับรู้พื้นฐานที่สำคัญต่อการเข้าใจพฤติกรรมบุคคล (สุปาณี สนธิรัตน์, 2547) สามารถจำแนกได้ ดังนี้

**1.2.1 สมองและระบบประสาท** ระบบประสาทของคนประกอบด้วยสมอง ไขสันหลัง และเส้นประสาท ซึ่งเป็นอวัยวะทำหน้าที่รับความรู้สึกต่างๆ ทำให้มนุษย์มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความเข้าใจ สามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ และควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าสัตว์ชนิดอื่น ดังนั้นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความทรงจำ และการรับรู้ต้องอาศัยการทำงานของสมองและระบบประสาทเป็นพื้นฐานสำคัญ

**1.2.2 แรงขับ** แรงขับเป็นภาวะการณ์กระตุ้นหรือเร้าให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในทางจิตวิทยาแบ่งแรงขับออกเป็น 2 อย่างคือ แรงขับพื้นฐานและแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้



**1.2.3 สิ่งเร้าและแรงจูงใจ** สิ่งเร้าและแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญยิ่งในกระบวนการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าและแรงจูงใจ จึงทำให้เกิดการตอบสนองขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

**1.2.4 การเสริมแรง** เป็นการกระตุ้นให้บุคคลพัฒนาพฤติกรรมเพื่อการเรียนรู้ เพราะเมื่อแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับการเสริมแรงจึงอยากแสดงพฤติกรรมซ้ำอีก การเสริมแรงมีทั้งการเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ เช่นเดียวกับแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่า นอกจากการให้แรงจูงใจต่อผู้เรียนแล้ว การรู้จักเสริมแรงพฤติกรรมการตอบสนองซึ่งเป็นที่พึงปรารถนาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในกระบวนการของการเรียนรู้

### 1.3 กระบวนการรับรู้

กระบวนการรับรู้เป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ การตีความดังกล่าวข้างต้นนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ ทัศนคติของสิ่งเร้า ประสบการณ์เดิม ความคาดหวังในขณะนั้น ความสนใจ การจัดหมวดหมู่ของสิ่งเร้า ซึ่งทำให้แต่ละคนรับรู้แตกต่างกันออกไป แม้ว่าจะมีสิ่งเร้าเดียวกัน และจะมีการรับรู้ต่อสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันออกไป เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป (สุปาณี สนธิรัตน์, 2547) กระบวนการย่อยของการรับรู้จะเป็นการแสดงถึงความสลับซับซ้อนและธรรมชาติของการกระทำตอบโต้ในการรับรู้ ซึ่งอาจแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน (Luthans, 1985 อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ดังนี้

**1.3.1 สภาพแวดล้อมภายนอก ในที่นี้หมายถึงสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ (Situation)** สิ่งเร้าก็คือการเร้าทางประสาทสัมผัส ส่วนสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น อาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อาทิ สถานที่ทำงาน ภูมิอากาศ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม อาทิ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม อาจกล่าวได้ว่าการรับรู้จะไม่อาจเกิดขึ้นได้เลยหากไม่มีสิ่งเร้ามากระทบตัวบุคคลหรือเกิดสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งขึ้น แต่หากปรากฏสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ดังกล่าว ก็ถือว่าขั้นตอนแรกของการรับรู้ย่อยได้เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งจะตามด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

**1.3.2 การเผชิญหน้า (Confrontation)** นั้น อาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ของบุคคลเริ่มเมื่อบุคคลได้เผชิญหน้ากับสิ่งเร้าทางกายภาพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ หรือเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม วัฒนธรรมสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งดังกล่าวมาแล้ว ตัวอย่างของการเผชิญทั้งสภาพแวดล้อม ทางกายภาพและทางสังคม วัฒนธรรมได้แก่ การที่บุคคลทำงานในองค์การหนึ่งและถูกแวดล้อมด้วย ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมขององค์การ การรับรู้ในสิ่งเร้าทางกายภาพของบุคคลนั้น จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวกรองความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความสามารถทางกายภาพของบุคคล อาทิ

ความสามารถทางสายตา ซึ่งมีต่าง ๆ กัน เช่น บางคนสายตาสั้น บางคนสายตาวาว บางคนสายตาตาเอียง ตลอดจนความสามารถในการได้ยิน เป็นต้น นอกจากนั้นตัวกรองหรือความสามารถนี้ยังเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันในแต่ละบุคคลตามอายุ ความอดทนทางกายภาพ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการรับรู้ของประสาทสัมผัสนั้นเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคลจริง ๆ แม้การรับรู้ในประสาทสัมผัสจะเกิดขึ้นและร่างกายมนุษย์รับข้อมูลของสิ่งเร้าแล้วก็ตาม ความรู้สึกนึกคิดในจิตใจบุคคลนั้นจะยังไม่เกิดขึ้นจนกว่าขั้นตอนของการเลือกสรรจะมีขึ้น

**1.3.3 การคัดเลือก (Selection)** เมื่อผ่านขั้นตอนการเผชิญหน้ากับสิ่งเร้าและสถานการณ์ แล้ว รับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในท่ามกลางสิ่งเร้ามากมายและสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น บุคคลจะเลือกให้ความสนใจในสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามทักษะของบุคคลนั้น ขั้นตอนนี้เรียกว่า การคัดเลือก (Selection) ขั้นตอนการคัดเลือกนี้จะเกี่ยวข้องกับตัวกรองทางจิตวิทยา ซึ่งจะกำหนดว่าสิ่งเร้าใดที่บุคคลจะรับไว้หรือปฏิเสธ บุคคลจะมีความตระหนักหรือเห็นความสำคัญในสิ่งเร้าที่ตนได้คัดเลือก และจะไม่เห็นความสำคัญในสิ่งเร้าที่ตนปฏิเสธ แม้สิ่งเร้าเหล่านั้นจะมีอยู่ใน สภาพแวดล้อมเดียวกันก็ตาม ในขั้นตอนของการคัดเลือกนี้ปรากฏมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือก นั่นก็คือลักษณะของสิ่งเร้าประการหนึ่ง และลักษณะของผู้ทำการคัดเลือกอีกประการหนึ่ง

**1.3.4 การจัดระเบียบ (Organization)** เมื่อบุคคลได้คัดเลือกรับรู้สิ่งเร้าในสภาพแวดล้อมภายนอก แล้ว ก็เกิดการจัดระเบียบของการรับรู้ (Perceptual Organization) ทั้งนี้เพื่อจะเป็นการปูทางให้ขั้นตอนที่จะเกิดขึ้นต่อไป แม้บุคคลจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว อันทำให้เขาแตกต่างจากบุคคลอื่นอย่างมาก ก็ตาม แต่ก็มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการจัดระเบียบการรับรู้ในสิ่งเร้าของบุคคลโดยทั่วไป ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ ความคล้ายคลึงกัน (Similarity) เช่น ความคล้ายคลึงกันในเรื่องสี ขนาด หรือลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นความแตกต่างทางกายภาพ นอกจากนั้นระยะใกล้ ไกล ความซ้ำเร็ว ของสิ่งเร้าหรือสิ่งที่ถูกรับรู้ก็มีอิทธิพลต่อการจัดระเบียบการรับรู้ด้วยเช่นกัน นั่นก็คือสิ่งที่อยู่ใกล้ ๆ กัน หรือเคลื่อนไหวด้วยความเร็ว ซ้ำ พอ ๆ กันก็จะถูกรับรู้ว่าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

**1.3.5 การตีความ ขั้นตอนการตีความ (Interpretation)** นี้ เป็นขั้นตอนของการตีความในสิ่งที่ รับเข้ามาในตัวบุคคลและได้จัดระเบียบไว้แล้ว การตีความนี้ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในบรรดาขั้นตอนทั้งหลาย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตีความ ก็คือ ลักษณะของสิ่งเร้าและลักษณะส่วนตัวของบุคคลผู้นั้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการตีความ ได้แก่ Stereotype, Halo Effect เป็นต้น



#### 1.4 ปัจจัยของการเลือกที่จะรับรู้

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในขั้นต้นว่า บุคคลจะรับรู้ในสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกแต่เป็นบางส่วนเท่านั้น มิใช่ทั้งหมด ดังนั้นการทำความเข้าใจกับการเลือกที่จะรับรู้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในตัวบุคคล รวมถึงลดจนถึงพฤติกรรมของเขาได้มากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าบุคคลจะรับรู้ต่างกันด้วย 2 ปัจจัย (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยความสนใจจากภายนอก ในที่นี้ความสนใจภายนอกมิได้หมายถึงสิ่งเร้าหรือ สถานการณ์ แต่หมายถึงลักษณะบางอย่างของสิ่งเร้าหรือสถานการณ์เหล่านั้น

1.4.2 ปัจจัยความสนใจจากภายใน นอกจากปัจจัยความสนใจจากภายนอกแล้ว ยังมีปัจจัย ความสนใจจากภายใน ซึ่งหมายถึงภายในตัวบุคคลนั่นเอง อันอาจพิจารณาได้ในประเด็น การจูงใจ การเรียนรู้ และบุคลิกภาพซึ่งล้วนสัมพันธ์กับการรับรู้ทั้งสิ้น

#### 1.5 อุปสรรคของการรับรู้

ในกระบวนการรับรู้ นอกจากจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว นั้น ยังมีอุปสรรคต่าง ๆ ด้วย การศึกษาและการรู้ถึงอุปสรรคต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการรับรู้มากยิ่งขึ้น (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) อุปสรรคเหล่านั้นได้แก่

**1.5.1. Stereotype** อาจกล่าวได้ว่าเป็นภาพหรือความคิดของบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลหนึ่ง วัตถุสิ่งหนึ่งหรือสิ่งต่าง ๆ ในความรู้สึกของคนคนหนึ่ง เมื่อบุคคลใคร่จะรับรู้ถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ลักษณะหรือภาพของกลุ่มซึ่งบุคคลบุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่อาจเข้ามามีอิทธิพล ดังนั้นแทนที่จะเป็นการดูลักษณะส่วนตัวบุคคลนั้นเพียงคนเดียว ก็กลับไปดูลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิก และตีความออกมาว่าบุคคลนั้นมีลักษณะเหมือนกับกลุ่มที่เป็นสมาชิกอยู่

**1.5.2 Halo Effect** เป็นแนวโน้มของการที่บุคคลนำเอาลักษณะอย่างหนึ่งหรือจุดใดจุดหนึ่ง ของบุคคลหนึ่งมาเป็นตัวประเมินลักษณะทั้งหมดของบุคคลนั้น หรือการรับรู้ถึงบุคคลในการพิจารณาจากคุณสมบัติเพียงอย่างเดียวของเขา ในลักษณะนี้บุคคลก็อาจกล่าวถึงอีกบุคคลหนึ่งในลักษณะที่ผิด ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของ Halo Effect ซึ่งอาจเป็นจุดเด่น จุดด้อยของบุคคลนั้นก็ทำให้เขาโดนสรุปอย่างง่าย ๆ แต่ผิดไปจากความเป็นจริง

## 2. การทำงานเป็นทีม

### 2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

#### 2.1.1 ความหมายการทำงานเป็นทีมโดยทั่วไป

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ดังนี้

ชาวจัย อาจินสมาจาร (2545) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคคลหลาย คนมาร่วมกันทำงานด้วยกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากจะต้องประกอบด้วยผู้นำทีมและสมาชิกทีม ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่าง เป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

สุริพร พึ่งพุททคุณ (2548) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

สุนันทา เลาหนันท์ (2550) กล่าวว่า ทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังงานในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ดี ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมจะนำหน้าคู่แข่ง

เจิมจันท์ ทองวิวัฒน์ และปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2551) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยตรง เพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ

ฐานิตย์ เกสร (2551 อ้างอิงจาก Johnson and Johnson, 1991) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

วัฒนา เหล่าสาย (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในงานนั้น มีการพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมกันทำงานจนสำเร็จ และถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมเสมอ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องต่อเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร โดยในกลุ่มต้องประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดย

กำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมอบหมายบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

### 2.1.2 ความหมายการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล หมายถึง การจัดกลุ่มบุคคลที่มีระดับความรู้ต่าง ๆ กันมาทำงานทางการพยาบาลร่วมกัน โดยปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยอาศัยความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (กาญจนา แสนทวี, 2547)

## 2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ นอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงาน

### 2.2.1 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยทั่วไป

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดที่สำคัญที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดงานใหม่ขององค์กรในปัจจุบันว่า บริษัทและองค์กรต่าง ๆ ยอมรับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสม สามารถใช้ได้วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรนั้นสร้างคุณภาพที่สูงขึ้นได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) กล่าวว่า ในด้านของการทำงานภายในองค์กร ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เช่น การประกันคุณภาพภายในองค์กร ซึ่งอาจนับได้ว่าเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในองค์กร ไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ และไม่ใช่ว่าเป็นการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือที่ต้องการ โดยจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน ออกแบบ การประเมินตนเอง แล้วช่วยกันทำและพัฒนาปรับปรุงโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2545) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ในองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ องค์กรดังกล่าวได้ใช้ทีมงานหรือคณะทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของความสำเร็จในด้านการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญยิ่งนั้นก็ต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการคือการปรับเปลี่ยนองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรใดจะประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคล เพราะคนเป็นศูนย์กลางของ

ความสำเร็จคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ คนเป็นผู้ที่จะกำหนดระบบงานที่เหมาะสม และเป็นผู้ปฏิบัติงานในระบบที่กำหนดไว้ การบริหารองค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้น ๆ ให้มีความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในงาน มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นจะมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือทีมงานนั้นเสมอ อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความผูกพันกับองค์กรนั้น ได้ด้วย

วัฒนา เหล่าสาย (2553) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ประ โยชน์ อีกทั้งยังมีความสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้รู้حدหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ ในการทำให้สมาชิกเกิดความร่วมมือกัน เกิดความภาคภูมิใจในการร่วมกันทำงานช่วยให้การบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

### **2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อการปฏิบัติงานพยาบาล**

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อการปฏิบัติพยาบาลนั้น มีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานการพยาบาลในระบบบริการพยาบาล เนื่องจากงานการพยาบาลนั้นพยาบาลวิชาชีพเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานการบริการผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแลได้ทั้งหมด จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายงานตามความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งแต่ละบทบาท มีเป้าหมายร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของงาน การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นวิธีที่จะช่วยให้การจัดทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานการพยาบาลเป็นการทำงานเป็นทีมตลอด 24 ชั่วโมง ต้องพัฒนาสัมพันธภาพในการทำงาน สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และความรู้ความชำนาญงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ถ้าองค์กรใดมีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการพยาบาล และจะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการพยาบาลตามมาอีกด้วย

### 2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อการบริหารพยาบาล

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อการบริหารพยาบาล มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารจัดการและการบริการพยาบาล การทำงานเป็นทีม เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น โดยมีการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน กระตุ้นให้สมาชิกในทีมร่วมกันทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความผูกพันกับงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารพยาบาลบางครั้งจำเป็นต้องอาศัยผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ในการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นการทำงานที่มีการมอบหมายงานในแต่ละหน้าที่ แต่ละบุคคลตามความสามารถและมีการปฏิสัมพันธ์ทางความคิดร่วมกันระหว่างบุคคลในกลุ่ม เมื่อมีการปฏิบัติงานใดที่เป็นผลงานของทีม บุคลากรในทีมพยาบาลย่อมต้องร่วมรับผิดชอบ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลจึงเป็นการถ่วงดุลผลงานที่จะออกมาสู่หน่วยงาน ผลงานจึงเป็นที่ประจักษ์ในคุณภาพและเป็นที่ยอมรับสูง จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การพยาบาลช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลบุคลากรต้องมีความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในงานสูง รวมถึงอัตราการคงอยู่ในงานพยาบาลเพิ่มขึ้นอีกด้วย

### 2.2.4 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อคุณภาพการพยาบาล

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต่อคุณภาพการพยาบาลนั้น มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพการพยาบาลในระบบบริการพยาบาล เนื่องจากการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพิ่มผลผลิตในงานให้สูงขึ้น การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมใช้ความสามารถในตนเองเต็มที่ ผลลัพธ์ของงานดีขึ้นทำให้ผลผลิตในงานสูงขึ้นบุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะต่างๆในการทำงาน สมาชิกมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจที่ดีขึ้น การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในองค์การพยาบาล โดยองค์การใดที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาคุณภาพงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่องด้วย



### 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

แนวคิดของทฤษฎีและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้พัฒนามาจากทฤษฎีและการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ จุดเริ่มต้นของความสนใจเรื่องการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นจากศาสตราจารย์กลุ่มหนึ่งของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมีเอลตัน เมโย (Elton Mayo) ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของทีมงาน และอิทธิพลของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงานในระหว่างปี ค.ศ. 1924-1932 คือการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorn studies) รัฐอิลลินอยส์ของบริษัทเวสเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric Company) พบว่าความเข้มของแสงสว่างไม่มีผลต่อผลผลิตของงาน ต่อมาในปี ค.ศ.1951 เคิร์ตเลวิน (Kurt Lewin) ได้ค้นหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มปริมาณผลผลิตโดยได้ริเริ่มนำทฤษฎีสถาน (Field Theory) มาศึกษาพฤติกรรมมนุษย์โดยศึกษาปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ผลการวิจัยพบว่าการใช้กระบวนการกลุ่มโดยให้สมาชิกทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมอภิปรายมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล อันเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และปรับปรุงการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Nunnery, 1997 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) หลังจากที่ได้มีการเผยแพร่ผลงานของเมโยและเลวิน ทำให้ผู้บริหารองค์กรทั้งในประเทศ และต่างประเทศนำแนวคิดการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรธุรกิจในประเทศญี่ปุ่นได้ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ สำหรับการศึกษา การทำงานเป็นทีมขององค์กรบริการสุขภาพนั้นมีการนำแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมาใช้เป็นกรอบแนวคิด เช่น แนวคิดการทำงานเป็นทีมของแมคคอสกี และแมส (McClosky and Maas, 1998) นำมาศึกษาเพื่อพยากรณ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (สมสมร เรื่องวรบูรณ์, 2544) และเพื่อพยากรณ์ผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ (แวนดาว อินทบุตร, 2545)

#### 2.3.1 ประเภทของการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลานันท์ (2550) ได้ให้ความหมายประเภทของการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งการทำงานเป็นทีมในองค์กร ไว้ 5 ประเภท คือ

- 1) การทำงานเป็นทีมชั้นสูง หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่รับผิดชอบในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และกำหนดทิศทางขององค์กร ประเมินการแข่งขันและระบุโอกาสของธุรกิจ ตลอดจนทำการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ การทำงานเป็นทีมอาจมีสมาชิกชั่วคราวที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2) การทำงานเป็นทีมบริหาร หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่กำหนดจุดหมายในการปฏิบัติงานประสานงานและควบคุมการทำงานของสมาชิกในองค์กร จัดหาทรัพยากรและวางแผนปฏิบัติงาน สร้างกลยุทธ์การพัฒนาและจัดการภารกิจต่างๆ ขององค์กร

3) การทำงานเป็นทีมปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่ทำหน้าที่ปฏิบัติให้สำเร็จ รับผิดชอบในการแปรรูปปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิตซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการ

4) การทำงานเป็นทีมเทคนิค หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่รับผิดชอบด้านการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าสินค้าหรือการบริการขององค์กรมีวิธีการดำเนินที่เป็นรูปแบบเดียวกันเป็นมาตรฐานทางเทคนิคมาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการบริการ

5) การทำงานเป็นทีมสนับสนุน หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นภายนอกกระบวนการทำงานปกติ แต่ทีมนี้จะให้การสนับสนุนทางอ้อมซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

### 2.3.2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก (Woodcock, 1989) ได้อธิบายถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังนี้

1) บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุง ปรุงอาหารจะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณผู้บริหารจะต้องสร้างการทำงานเป็นทีม จะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม โดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในการสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้

(1) ผู้นำ (Leader) ผู้นำคือ การตั้งการทำงานเป็นทีม ตั้งวัตถุประสงค์วางแผนควบคุมการปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมายโครงสร้างการทำงาน พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมขาดแรงกระตุ้น

(2) ผู้ท้าทาย (Challenger) ในการสร้างการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องอาศัยผู้ท้าทายมากมายหลายสาขา ให้คำแนะนำเฉพาะเรื่องเฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

(3) การทูต (Ambassador) บุคคลประเภทนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เป็น นักประชาสัมพันธ์เป็นนักการขาย และเสมือนผู้สร้างสะพานเพื่อเชื่อมต่อไปยังบุคคลที่เรา ต้องการ รู้จักที่จะนำประโยชน์มาให้การทำงานเป็นทีม

(4) ผู้พิพากษา (Judge) ต้องแสดงบทบาทเหมือนกับผู้พิพากษาในศาลที่ จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุมีผลพิจารณาอย่างไคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหา ความยุติธรรมให้ได้

(5) นักนวัตกรรม (Innovator) เป็นพวกที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์คอย เสนอความคิดใหม่อยู่เสมอสามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้น ยุทธวิธีในการดำเนินงานให้เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันก็จัดปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ ทำงานด้วยนักการต่างประเทศ (Diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา จะทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการ เสร็จต่อรองภายในการทำงานเป็นทีม โดยจะต้องสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกการทำงาน เป็นทีมสร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่างๆ ที่ถูกแก้ไขจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นผู้ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งจะต้องใช้ศิลปะของความเป็นไปได้อย่างสูง ต้องอาศัยนักเจรจาเพื่อนการ ทำงานเป็นทีมฝ่าอันตรายออกไปให้ได้

(6) ผู้คล้อยตาม (Conformer) เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือในทุกๆทาง พวก นี้จะคอยช่วยเหลือประสานงานและช่วยให้ผู้อื่นในการทำงานเป็นทีมโล่งใจ โดยการหาสิ่งที่ดีของ พวกที่ขัดแย้งในการทำงานเป็นทีมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม

(7) ผู้ผลักดันผลผลิต (Output Pusher) บทบาทของพวกนี้จะเป็นนักไล่ล่า หาความเจริญก้าวหน้าและเป็นผู้คอยทำให้การทำงานเป็นทีมแน่ใจว่า งานกำลังมุ่งตรงไปตาม เป้าหมายทำให้ต้องใช้ทักษะความผูกพันกับงานสูงมากและกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ ร่วมกันทำ คุณลักษณะของพวกนี้เป็นคนไม่ค่อยอ่อนโยนผ่อนปรนเท่าใด

(8) ผู้ควบคุมคุณภาพ (Quality Controller) เป็นผู้คอยตรวจสอบการมุ่ง ไปสู่ผลผลิตของพวกผู้ผลักดันผลผลิตพวกนี้จะเป็นบุคคลที่คอยกระตุ้นให้การทำงานเป็นทีม เกิด ความพยายามให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูง การทำงานเป็นทีมเป็นพวกหวังดีในการทำงานเป็นทีมเน้น คุณภาพในทุกเรื่อง

(9) ผู้สนับสนุน (Supporter) เป็นพวกที่ทำให้การทำงานเป็นทีมสบายใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นทีม คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในการทำงานเป็นทีม เป็นพวกที่พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้การทำงานเป็นทีมเกิด ความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน โดยใช้วิธีสืบเสาะหาต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน



(10) ผู้ทบทวน (Reviewer) เป็นพวกที่คอยสังเกตการณ์ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณลักษณะของผู้ทบทวน คือ ผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไรในอนาคตโดยการมองย้อนกลับไปคู่อคิด

2) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการเผชิญหน้ากันอย่างเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4) มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกันของสมาชิก ซึ่งสมาชิกได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5) มีความร่วมมือและมีการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน การวางแผนในการดำเนินงานต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ความขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6) มีวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7) มีผู้นำทีมที่เหมาะสม ผู้นำ ภายในทีมควรจะกระจายไปทั่วทั้งทีมได้ตามสถานการณ์ และจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8) มีการทบทวนบทบาทการทำงานของทีมสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9) มีการพัฒนาบุคลากร มีแผนการการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) มีสัมพันธภาพในระหว่างทีมดี การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีนับเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอก

องค์กร โดยสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

จากลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สรุปได้ว่าลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีการปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

#### 2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

แนวคิดการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ในรูปแบบ C5 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**2.4.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)** การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมโดยมีการรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้เสนอแนะถึงแม้ว่าจะคิดเห็นนั้นจะยังไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมก็ตาม แต่ผู้บริหารควรรับฟังด้วยความเคารพและให้เกียรติในความคิดเห็นนั้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในครั้งต่อไป เมื่อผู้บริหารรวบรวมความคิดเห็นที่หลากหลายของทีมแล้วนำมาประมวลเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นดีขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานตามมาอีกด้วย

**2.4.2 ด้านการร่วมมือ (Cooperation)** หลังจากที่มีการสื่อสารพัฒนาขึ้นแล้ว บุคลากรจะเกิดความร่วมมือกันภายในทีมโดยมีการทำงานร่วมกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม การสื่อสารที่ดีจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีซึ่งความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม แม็คคลอสกี (McCloskey, 1998) ได้อธิบายว่างานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีม ต้องมีการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงออกจากการที่สมาชิกทีมมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว และร่วมมือกันทำงานเพื่อเป้าหมายความสำเร็จของงานอันจะก่อให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วย

**2.4.3 ด้าน การประสานความร่วมมือ (Coordination)** ผลที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกทีมร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อจุดมุ่งหมายใดๆ ก็ตาม สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือการพัฒนา

ความร่วมมือไปสู่การประสานงานหรือการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสาร และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การประสานความร่วมมือจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาต่อจากการสื่อสารและ การร่วมมือกันในการทำงาน การประสานความร่วมมือเป็นกิจกรรมที่เกิดจากการประสานงานกันของ สมาชิกภายในทีมตลอดจนบุคลากรภายนอกทีม โดยมีการประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานตาม ความรับผิดชอบเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพการ ประสานงานที่ดีต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ทางเลือกต่างๆ ในการตัดสินใจและการ บริหารจัดการความขัดแย้ง

**2.4.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)** การปรับปรุงการทำงาน จะเกิดขึ้นได้สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีการร่วมมือกัน และมีการประสานความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย องค์การที่มีการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจ สมาชิกองค์การต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมการผลิตและคิดค้นแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากที่เคยทำอยู่ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาให้เป็นทักษะต่างๆ ก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการ แก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่องค์การต่างๆ ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของตน เนื่องจากจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงงานและพัฒนางานส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิต และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

**2.4.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)** สิ่งที่เป็นปัจจัย สำคัญเพื่อนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จขององค์การนั้นคือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง จะต้องดำเนินการปรับปรุงในทุกระดับขององค์การตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึงผู้บริหารระดับสูง โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการเป็นหลัก (Process oriented) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (โกศล ดิสิลธรรม 2549) การปรับปรุงกระบวนการ ทำงานและการพัฒนางาน ได้แก่ การลดระยะเวลาในการทำงาน ความเป็นผู้นำทางคุณภาพ การให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน และออกแบบงานใหม่ให้ มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น (Romig, 1996) หลักการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่นิยมแพร่หลายคือ การควบคุมคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง (Deming's PDCA Circle) ประกอบด้วยการวางแผน (Plan) การลงมือกระทำ (Do) การตรวจสอบผลการกระทำ (Check) และการกำหนดเป็นมาตรฐาน (Action) (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550)

นอกจากนี้ เสน่ห์ จุ้ยโต (2552) กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น มี 4 ประการ ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านผู้นำ โดยผู้นำการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เพื่อการบริหารการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จได้ต้องมีความสามารถในการประสานพลังการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการคลอใจ สร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะฟันฝ่าก้าวสู่ความสำเร็จได้ พฤติกรรมผู้นำในการบริหารการทำงานเป็นทีมต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ให้มวลสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม ในการคิดการกระทำและการประเมิน

2) องค์ประกอบด้านสมาชิกการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกการทำงานเป็นทีมมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จการทำงานเป็นทีม การเป็นสมาชิกที่ดีการทำงานเป็นทีมจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกเรื่อง ทั้งการประชุมการระดมสมองและกิจกรรมกลุ่ม ทั้งยังต้องมีการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียน และการปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้บทบาทที่สำคัญของการเป็นสมาชิกการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

3) องค์ประกอบด้านงาน โดยงานหรือภารกิจของงาน ต้องมีความชัดเจนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญอะไรบ้าง การทำงานเป็นทีมต้องกำหนดเป้าหมายให้กระจ่างชัด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

4) องค์ประกอบด้านวิธีการทำงาน โดยวิธีการทำงานต้องมุ่งสู่การทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน มีการคิดค้นหาวิธีการที่ดีกว่า มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนต่างเป็นครูเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยต้องมีความเข้าใจในภาพรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในระบบย่อยต่าง ๆ เมื่อการทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แล้วการทำงานเป็นทีมจะต้องมียุทธวิธีในการบริหารงานเป็นทีมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอีกด้วย

สรุปว่า การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวความคิดการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996) เพราะมีองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลท่าวุ้ง มีความชัดเจนขององค์ประกอบในแต่ละด้าน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานคุณภาพต่อไปได้

## 2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมงานประสบความสำเร็จนั้น วราภรณ์ ตรีกุลสุภยดี (2549) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง อบอุ่น

2) มีความไว้วางใจกัน (Trust) คือหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมทุกคนในทีม ควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย และซื่อสัตย์ต่อกันและกัน

3) การมอบหมายงานอย่างชัดเจน ทุกคนในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีม

4) บทบาท (Role) ทุกคนในทีมแต่ละคนเข้าใจ ปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่น ซึ่งทุกบทบาทมีความหมาย

5) วิธีการทำงาน (Work Procedure) สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ

(1) การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและทุกคนกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(2) การตัดสินใจร่วมกัน ทุกคนในองค์กรยอมรับความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วม

(3) ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ควรส่งเสริมให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ

(4) กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

7) การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ด้วยการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ และควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะการให้รางวัลกับกลุ่ม

## 2.6 การประเมินระดับการทำงานเป็นทีม

ศศิ อนันต์นพคุณ (2552) กล่าวถึง วิธีการวัดการทำงานเป็นทีมว่า ใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

1) การสังเกตการณ์ โดยผู้บริหารสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจากการแสดงออก การฟังจากการพูด สังเกตจากการกระทำ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดการทำงานเป็นทีมโดยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว หรือสนทนากันโดยตรง แลกเปลี่ยนข่าวสารและแสดงความคิดเห็นต่างๆ ด้วยวาจา



3) การออกแบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี ต้องใช้สื่อที่ตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สมบรูณ์ครบถ้วน

4) การเก็บบันทึก คือ การเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงาน การลางาน การฝ่าฝืนระเบียบ และอื่น ๆ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) กล่าวถึงการวัดการทำงานเป็นทีมว่า ใช้การวัดเป็น 2 ลักษณะ

1) การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) เพื่อศึกษาการยอมรับและไม่ยอมรับความชอบและไม่ชอบระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2) การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) โดยการใช้แบบสอบถามซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นการวัดเชิงปริมาณ การวัดการทำงานเป็นทีมมักใช้ควบคู่ไปกับสังคมมิติและแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าเจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าการทำงานเป็นทีมได้แก่ความเอื้อหน่ยในการทำงาน เป็นต้น

### 3. บรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้ศึกษาจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจดังนี้

#### 3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

##### 3.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การโดยทั่วไป

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การหมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

กิลเมอร์ และ โวน (Gilmer & Von, 1971) ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การ หนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้ง กระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นด้วย

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การหมายถึง บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ

ภายในองค์กรที่สมาชิก รับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคนในองค์กร

จูปาร์ตัน สุกันธรรัตน์ (2541) ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์กรในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อม อยู่รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

นงค์เยาว์ แก้วมรกต (2542) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์กรและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมในองค์กรของพนักงาน

รติกรณ์ จงวิศาล (2554) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะของ องค์กรเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

จากความหมายของบรรยากาศองค์กร นักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความเห็นว่ แต่ละความหมายนั้นคล้ายคลึงกัน จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกของ บุคลากร หรือสมาชิกภายในองค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ลักษณะเฉพาะของแต่ละ องค์กร สมาชิกสามารถรับรู้ได้ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากร

### 3.1.2 ความหมายของบรรยากาศองค์กรทางการพยาบาล

บรรยากาศองค์กรทางการพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งทางกายภาพและจิตสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามความ คาดหวังของบุคคลซึ่งมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กรวิเคราะห์พฤติกรรม การทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะไม่สามารถหากไม่พิจารณา ถึงสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่าบรรยากาศองค์กรที่มีส่วน กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และ บุคลิกภาพของเขา แนวความคิดเรื่องบรรยากาศมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่าง ๆ ของ องค์กรที่มองเห็นได้ เช่น วิทยาการ ความเป็นผู้นำ กฎ กับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมของ

พนักงานเข้าด้วยกัน โดยทุกคนได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม ถ้าเราอยู่ในสภาพแวดล้อมใดอย่างหนึ่งนาน ๆ ทำให้เรามีความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อและค่านิยมเป็นไปตามสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

บุญตัน อนารัตน์ (2554) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

โซลคัม และเฮลริเกิล (Slocum & Hellriegel, 2011) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับความรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การด้วยโดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การและหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย

ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อสมาชิกองค์การในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ ในองค์การและยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้นหากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) หรือบรรยากาศองค์การซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

### 3.2.1 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อการปฏิบัติกรพยาบาล

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อการปฏิบัติพยาบาลนั้น มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานการพยาบาลในระบบบริการพยาบาล เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และบุคลิกภาพของบรรยากาศมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่มองเห็นได้ เช่น วิทยาการ ความเป็นผู้นำ กฎ กับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรเข้าด้วยกัน โดยทุกคนได้รับอิทธิพลจาก



สภาพแวดล้อม ถ้าเราอยู่ในสภาพแวดล้อมใดอย่างหนึ่งนาน ๆ ทำให้เรามีความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อและค่านิยมเป็นไปตามสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น งานการพยาบาลนั้นพยาบาลต้องอาศัยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สามารถทำงานการบริการผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแลได้ทั้งหมด จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายงานตามความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งแต่ละบทบาท ซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของงาน บรรยากาศองค์การทางการพยาบาลเป็นวิธีที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานการพยาบาล ต้องพัฒนาสัมพันธภาพในการทำงาน สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และความรู้ความชำนาญงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีแห่งความเป็นมิตรกับฉันท์พี่น้อง (Affiliative Climate) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่อกันอันดีระหว่างบุคลากรมักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง บรรยากาศซึ่งมุ่งที่พนักงาน (Employee – Centered Climate) ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันและมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจมักนำไปสู่ปฏิบัติงานที่ให้ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการพยาบาล และจะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการพยาบาลตามมาอีกด้วย

### 3.2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อการบริหารการพยาบาล

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อการบริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อทัศนคติ สภาพจิตใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจ ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การและความพึงพอใจในงานของคนในองค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การพยาบาล ที่มีการปรึกษาหารือกันมีความเปิดเผยและมุ่งเอาใจใส่ที่บุคลากร จะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความผูกพันกับงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความสนใจห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสวงหาคำแนะนำและการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญขององค์การและผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตน ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในงานสูง รวมถึงอัตราการคงอยู่ในงานพยาบาลเพิ่มขึ้นอีกด้วย

หากองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี จะทำให้บุคลากรที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความยึดมั่นผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์การ เชื่อสัจย์ต่อองค์การ และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงยังมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในระดับสูงด้วย

### 3.2.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพการพยาบาล

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพการพยาบาล คือ บรรยากาศองค์การที่ดี มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพการพยาบาลในระบบบริการพยาบาล เนื่องจากบรรยากาศองค์การทางการพยาบาลจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน องค์การจึงมีการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพิ่มผลผลิตในงานให้สูงขึ้น เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมใช้ความสามารถในตนเองอย่างเต็มที่ ผลลัพธ์ของงานดีขึ้นทำให้ผลผลิตในงานสูงขึ้น บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะต่างๆในการทำงาน จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

### 3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้นได้รับความสนใจและศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ มานานแล้ว โดยเริ่มมีการศึกษามาตั้งแต่ปี 1930

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้เสนอแนวคิด Theory X และ Theory Y โดยกล่าวว่ารูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 แบบคือ

1. บรรยากาศองค์การตาม Theory X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บรรยากาศองค์การตาม Theory Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่อย่างไรก็ตามแมคเกรเกอร์ (McGregor) เห็นว่าทฤษฎีบรรยากาศองค์การข้างต้นมิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่องแต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์อันเนื่องมาจาก Theory X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ Theory Y จะเป็นในแง่บวก

อาร์กิริส (Argyris อ้างในสมยศนาวิการ, 2545) ได้เสนอแนวคิด Immaturity –Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุภาวะแล้วเพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆพัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการจะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองการที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การการปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย

นอกจากนี้ยังได้มีนักวิชาการอีกหลายคนที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีบรรยากาศองค์การซึ่งผลงานโดยสรุปของบุคคลเหล่านั้นพอสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor) ให้ความสำคัญไปที่ การบริหารงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวและมีแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าการกำหนด โครงสร้างงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชานำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพทฤษฎีของ วูดวาร์ดลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward, Lawrence and Lorsch) ให้ความสำคัญที่ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงานและมีแนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การว่าความต้องการทางวิชาการ โครงสร้างเป็นตัวกำหนดบรรยากาศโดยผ่านการ คาดหวังต่องานทฤษฎี Cybernetics ให้ความสำคัญไปที่มนุษย์จะสามารถควบคุมและปรับปรุง สภาพแวดล้อมของตนเองได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าข้อมูลมีความสำคัญต่อ บรรยากาศในการปฏิบัติงานสายการบังคับบัญชา ของล็อคฮีด (Lockheed) ให้ความสำคัญที่การ พัฒนารูปแบบที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชาแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า ใช้การแบ่งระดับประเมินความสำคัญของปัจจัยต่างๆของบรรยากาศเช่นระดับการอบรมแก่ผู้จัดการ และบรรยากาศการวางแผนภายในองค์การทฤษฎี 4 ระบบของลิเกิร์ต (Likert) ให้ความสำคัญ กระบวนการมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารการจูงใจโดยมี ปัจจัยสำคัญคือภาวะผู้นำที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์นั้นๆแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์จะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจากแนวคิดต่างๆข้างต้นจะเห็นได้ว่าหากองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติย่อมเป็นไปตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้นๆและเมื่อลักษณะแนวคิดหรือ ทฤษฎีในการบริหารงานองค์การเปลี่ยนแปลงไปบรรยากาศองค์การย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer อ้างในกนกวรรณ ร่วม ไทย, 2540) เห็น ว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่บรรยากาศองค์การนำทำงานหรือไม่ประกอบด้วย

1. โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) เป็นความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อลักษณะทางด้าน โครงสร้างขององค์การเป็นต้นว่าความชัดเจนของการแบ่งงานข้อจำกัด ทางด้าน โครงสร้างขององค์การที่มีต่อการปฏิบัติงานและต่อกฎระเบียบต่างๆที่องค์การออกมาว่า เป็นข้อจำกัดอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการวัดความเข้าใจหรือ การรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การความรู้สึก เกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) จะวัดในเรื่องของการให้ความอบอุ่นได้แก่ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน

4. การสนับสนุน (Support) จะวัดในเรื่องการสนับสนุนในการทำงานที่มีอยู่ภายในองค์กรทั้งจากเพื่อนร่วมงานและ โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) จะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความสำเร็จจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้การให้รางวัลในกรณีดังกล่าวนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างในแง่ความคิดเห็นเป็นต้นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำเอาออกมาตกลงแก้ไขกัน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) จะวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานเอาไว้สูงเพียงใดระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาโดยพนักงานนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรความรู้สึกเป็นเจ้าของและความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่

9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นการรับรู้ความรู้นึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไปหรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำหายอย่างเหมาะสมบุคคลที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูงนั้นชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานได้

สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศขององค์กรจากแนวคิดลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) และทากูริ (Tagiuri, 1968) โดยให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และแบ่งบรรยากาศขององค์กรเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้าน โครงสร้าง (Structure) เป็นความรับรู้ของบุคลากรว่ามีการจัด โครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ความรู้สึก

ว่ามีโครงสร้างที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่า ใครควรทำงานอะไรและใครมีอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีเมื่อบุคลากรรู้สึกสับสนว่าหน้าที่ของตนที่แท้จริงคืออะไร และใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรที่แท้จริง

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและใช้วัดระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อสามารถทำงานออกมาได้ดี มาตรฐานสูงสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมองหาวิธีการปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา มาตรฐานต่ำสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่จำเป็นต้องถูกตรวจสอบเมื่อทำการตัดสินใจใดๆในเรื่องงาน ความรับผิดชอบในระดับสูงหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ยากลองใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าตนเองจะได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่ผลตอบแทนมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์และการลงโทษ องค์กรที่มีการยอมรับในระดับสูงนั้นจะมีความสมดุลที่เหมาะสม ระหว่างการให้ผลตอบแทน และการวิพากษ์วิจารณ์ องค์กรที่มีการยอมรับในระดับต่ำนั้นจะไม่ค่อยมีการให้ผลตอบแทน ถึงแม้ว่าพนักงานจะทำผลงานออกมาได้ดีก็ตาม

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความรู้สึกได้รับความไว้วางใจและความรู้สึกถึงการสนับสนุนที่มีให้กันและกันภายในทีมงาน การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความยึดมั่นผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง หมายถึงบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ชื่อสัตย์ต่อองค์กรและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงยังมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในระดับสูงด้วย ระดับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ หมายความว่าบุคลากรเพิกเฉยต่อองค์กรและอุดมการณ์ขององค์กร

ในการประเมินบรรยากาศองค์กร ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวมีความครอบคลุมในมิติของการทำงานเป็นทีม



มีความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์การและสอดคล้องกับในสถานการณ์ปัจจุบัน

### 3.4 ประเภทของบรรยากาศองค์การ

พรรณราย ทวีพะประภา (2541) แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข (Defensive Climate) และ บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1) บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

(1) การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะชี้วิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหุนิติเตียน สั่งสอน และตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ของ ตน และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของตน

(3) การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

(4) ความเฉยเมยของผู้บริหาร ไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เฉยเมยต่อทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว หรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใส่ใจที่จะช่วยเหลือ

(5) การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ

(6) ความเคียดแค้น ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับ ความผิดใดๆขององค์การที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญกำลังใจต่ำ

#### 2) บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย

(1) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(2) ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอาตำแหน่ง หรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่นรวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

(5) เน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของ ปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

(6) การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมชาติ

ลิเกิร์ต (Likert) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางวิชาการความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดกิจกรรมเฉพาะอย่างและการเกี่ยวข้องกันของพนักงานภายในองค์การกิจกรรมและการเกี่ยวข้องกันระหว่างกันนั้นจะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตระหว่างพนักงานด้วยกันลิเกิร์ต (Likert) มององค์การในเชิงระบบทั้งระบบและได้แบ่งรูปแบบขององค์การออกเป็น 4 รูปแบบคือ

1. รูปแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมากการจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัวการติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวคือจากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติการอำนาจตัดสินใจต่างๆเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติงานจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลหรือบังคับบ้างบางครั้งผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้างและมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้นทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้นผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆขององค์การ

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหารวางนโยบายขององค์การไว้กว้างๆเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงานตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจการติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานแต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่สำคัญๆยังคงเป็นของผู้บริหาร

4. รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานถึงผู้บริหารและ

ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันจงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม

ตามทัศนะของลิเกิร์ต (Likert) แล้วสภาพแวดล้อมตามระบบที่ 4 น่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด

### ลักษณะของบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้น ความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
2. บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาสให้เกิด การรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป และให้ การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน
3. บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ โดยนักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งลักษณะออกไว้หลาย ลักษณะ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ลักษณะบรรยากาศที่มีการสนับสนุน โดยมีสภาพบรรยากาศเป็นบวก มีความยืดหยุ่น ความเข้าใจ เสมอภาค มีความจริงใจ สภาพแวดล้อมที่ดี และลักษณะบรรยากาศที่ไม่ เป็นสุข มีบรรยากาศเป็นลบ เช่น การไม่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา การบังคับควบคุม การใช้อำนาจ ในทางที่ไม่ถูก ความคือดิ่ง เป็นต้น

### 3.5 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การถูกแบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบหรือหลาย ๆ มิติด้วยกัน ตามการพิจารณาของนักวิชาการหลายท่านที่ได้มีทากการศึกษาไว้ในที่นี้ผู้วิจัยของเสนอเฉพาะบางแนวคิดที่มีความน่าสนใจ ดังนี้

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้าน ดังนี้



1. ด้านโครงสร้าง (Structure) การรับรู้ของบุคลากรว่ามีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่า ใครควรทำงานอะไรและใครมีอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างจะต่ำเมื่อบุคลากรรู้สึกสับสนว่าหน้าที่ของตนที่แท้จริงคืออะไร และใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรที่แท้จริง

2. ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและใช้วัดระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อสามารถทำงานออกมาได้ดี มาตรฐานสูงสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมองหาวิธีการปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา มาตรฐานต่ำสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่จำเป็นต้องถูกตรวจสอบเมื่อทำการตัดสินใจใดๆ ในเรื่องงาน ความรับผิดชอบในระดับสูงหมายความว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ยากลองใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าตนเองจะได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่ผลตอบแทนมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์และการลงโทษ องค์กรที่มีการยอมรับในระดับสูงนั้นจะมีความสมดุลที่เหมาะสม ระหว่างการให้ผลตอบแทน และการวิพากษ์วิจารณ์ องค์กรที่มีการยอมรับในระดับต่ำนั้นจะไม่ค่อยมีการให้ผลตอบแทน ถึงแม้ว่าพนักงานจะทำผลงานออกมาได้ดีก็ตาม

5. ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความรู้สึกได้รับความไว้วางใจและความรู้สึกถึงการสนับสนุนที่มีให้กันและกันภายในทีมงาน การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

6. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความยึดมั่นผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์กร ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง หมายถึง บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ชื่อสัตย์ต่อองค์กรและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงยังมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในระดับสูงด้วย ระดับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ หมายความว่าบุคลากรเพิกเฉยต่อองค์กรและอุดมการณ์ขององค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977) ยังกล่าวว่า บรรยากาศองค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน นั่นคือต้องปรับปรุงองค์ประกอบที่มีผลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยเสนอไว้ 6 ประการด้วยกัน คือ

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) โดยการสำรวจความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานเกี่ยวกับโครงสร้างการทำงานว่าเป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ เช่น การรวบอำนาจของผู้บังคับบัญชา ระบบงบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวด กฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่น ขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก เป็นต้น

2. ระบบรางวัลตอบแทน (Reward System) มีความยุติธรรมและเพียงพอหรือไม่

3. ความเป็นอิสระ (Autonomy) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพียงใด

4. ความอบอุ่นและการได้รับการสนับสนุน (Warmth and Support) ได้รับจากองค์การและหัวหน้าเพียงใด

5. การยอมรับในความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) ความคิดเห็นของสมาชิกที่แตกต่างกันองค์การสามารถรับได้หรือไม่

6. ความรักในหมู่คณะ (Esprit) มีมากน้อยเพียงใด

ชินโฮ หลิน (Chinho, Lin, 1999) ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1. ทัศนคติทั่ว ๆ ไป หมายถึง ทัศนคติของพนักงานทั้งในแง่บวก และแง่ลบที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

3. การคาดหวังในความมั่นคงในงาน การมองความมั่นคงในงานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

4. การมุ่งที่พนักงาน หมายถึง การที่องค์การมองพนักงานเป็นคนมากกว่าที่จะเป็นแค่ เครื่องจักรในการทำงาน

5. การยึดถือตนเองเป็นหลัก

6. ประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งด้าน โครงสร้างและความคิดสร้างสรรค์

7. พนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าที่จะเชื่อฟังคำสั่งเพียง อย่างเดียว

8. ความพยายามกระตือรือร้นของพนักงาน

9. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงาน

10. การบริหารแบบรวมศูนย์ขององค์การ

11. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ผู้บริหารพยายามที่จะใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงาน

สมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การไว้ดังนี้

1. ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อภาวะเศรษฐกิจดีโครงการที่มีความเสี่ยงภัยมากขึ้นอาจยอมรับได้ และความรู้สึกทางด้านความมั่นคงโดยทั่ว ๆ ไปแล้วเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ เมื่อภาวะเศรษฐกิจเลวลงงบประมาณจะถูกประหยัดและความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้

2. แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะว่าเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการปฏิบัติ

3. นโยบายขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นนัยก็ตามย่อมสร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายใน จะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์การที่มักใช้บุคคลภายนอกสำหรับตำแหน่งระดับสูง

4. ค่านิยม ค่านิยมของผู้บริหารขององค์การมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก บริษัทที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานของบริษัทมักให้บำนาญ การรักษาพยาบาลและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ สูงกว่าโดยเฉลี่ย บริษัทดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดบรรยากาศที่มีความอบอุ่น ความเป็นมิตรมากกว่าองค์การที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับกำไรแทนที่จะเป็นความพอใจของพนักงาน

5. โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหารโดยใช้ชื่อตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนนั้น อาจก่อให้เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างจะไม่คล่องตัวและให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ยืดหยุ่น โครงสร้างน้อยลงมีบรรยากาศของความคล่องตัว การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และความไม่เป็นที่ทางการมากกว่า

6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศขององค์การได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของคนภายในองค์การ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนของผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง และแม้กระทั่งการไว้ผมยาวหรือผมสั้นของผู้จัดการผู้ชายยอมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การโดยส่วนรวม และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่พบได้ในทุก ๆ องค์การ แต่องค์ประกอบด้านใดจะมากหรือน้อยย่อมมีความแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การที่จะมีการจัดการไว้ ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายและการบริหารขององค์การนั้น ๆ

สำหรับการศึกษาวิจัยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศขององค์การ ผู้วิจัยได้เลือกการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) มาใช้ในการศึกษากับพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี เนื่องจากรายละเอียดขององค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer) มีความชัดเจนและครอบคลุมเหมาะสมกับบริบทขององค์การพยาบาลของโรงพยาบาลท่าวุ้ง

### 3.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1977) แยกตัวแปรที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์การได้เป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 4 ประเภทด้วยกันดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การจากการวิจัยของสเตียร์ส (Steers, 1977) พบว่ายิ่งองค์การมีโครงสร้างสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใดกล่าวคือมีการความอำนาจมากมีการใช้แบบแผนที่เป็นทางการมากมีการใช้กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับมากขึ้นเท่าใดบุคคลในองค์การมักรับรู้เรื่องกับสภาพแวดล้อมในองค์การว่ามีลักษณะเข้มงวดกวนขันและน่าหวั่นเกรง ส่วนองค์การใดมีฝ่ายบริหารยินยอมให้บุคคลมีความเป็นอิสระ และให้ใช้ดุลยพินิจ ของตนในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้และยิ่งฝ่ายบริหารแสดงความสนใจใฝ่ดีต่อพนักงานมากขึ้นเท่าไรบรรยากาศในการทำงานก็ยิ่งเป็นไปในทางดีขึ้นเท่านั้น ซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศของการเปิดเผยไว้เนื้อเชื่อใจกันและมีความรับผิดชอบต่อกัน

2. ลักษณะของเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การจากการศึกษาของเบิร์นและสตอกเกอร์ (Burns & Stalker, 1961) พบว่าเทคโนโลยีแบบงานประจำมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวดกวนขันโดยมีการไว้ว่างใจกันและการสร้างสรรค์ต่ำส่วนในองค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่ามักนำไปสู่บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีการไว้ว่างใจสร้างสรรค์และยอมรับความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การมีความสำคัญตัวอย่างเช่นเมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจเกิดวิกฤติและองค์การมีความจำเป็นต้องให้พนักงานออกจากงานสำหรับผู้ที่ยังเหลืออยู่ก็จะเห็นว่าบรรยากาศขององค์การน่ากลัวขาดความอบอุ่นขาดการสนับสนุนและขาดแรงจูงใจที่จะเสี่ยงในการทำงานซึ่งคิดกับบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จพนักงานในองค์การดังกล่าวก็จะมัวพะวงอยู่กับปัญหาความมั่นคงของตนและ

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแม้แต่ผลงานที่อาจลดลงสำหรับคนที่นึกถึงแต่ว่าใครจะเป็นรายต่อไปที่ถูกออกจากการศึกษาโดยโกเลมบิวสกี มั่นเจน ไวเคอ บรัมเบอร์ คาร์ริเจน และมิด (Golembiewski, Mungenvider, Blumbery, Carrigan & Mead, 1971) ล้วนแต่สนับสนุนแนวความคิดว่าสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นเครื่องกำหนดบรรยากาศภายในองค์กร

4. นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารมีบทบาทสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรจากการศึกษาของลอเลอร์ (Lawler, 1974) ตลอดจนการศึกษาของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & stringer, 1968) พบว่าผู้บริหารซึ่งจัดให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้รับข้อมูลป้อนกลับ มีอิสระและเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเองมีผลทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกประทับใจมากขึ้นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและของกลุ่มแต่ในทางตรงข้ามในองค์กรที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการที่เป็นมาตรฐานกฎระเบียบข้อบังคับและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างของงานผลในทางบรรยากาศก็คือขาดความรู้สึกประทับใจต่อความคิดริเริ่มและความรู้สึกว่ามีสมรรถภาพ ดังนั้นลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer) จึงสรุปว่าฝ่ายบริหารหรือสไตล์ของการใช้ภาวะผู้นำจึงเป็นเครื่องตัดสินที่สำคัญที่สุดว่าบรรยากาศในองค์กรจะเป็นอย่างไร

ฟอว์แฮนด์ (Forehand's Clasifacation อ้างในสมยศ นาวิกาน, 2545) ซึ่งให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้น คุณลักษณะประกอบด้วยขนาดและโครงสร้างแบบของความเป็นผู้นำความซับซ้อนของระบบเป้าหมายและสายในของการติดต่อสื่อสาร โดยคุณลักษณะเหล่านี้คุณลักษณะอื่นๆจะเกี่ยวข้องระหว่างกันและเป็นสิ่งกำหนดบรรยากาศองค์กรโดยส่วนรวมขนาดและโครงสร้าง (Size and Structure) แม้ขนาดขององค์กร โดยส่วนรวมจะมีความสำคัญแต่ระดับของบุคคลในองค์กรก็มีความสำคัญในแง่จิตวิทยาระดับของพนักงานของคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร โดยทุกๆจะมีผลกระทบต่อบุคคลผู้นั้นมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์กรก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันและจะเกี่ยวข้องกับขนาดด้วยองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและคนงานจะห่างไกลกันมากขึ้นและจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจอาจจะมีความเข้าใจในตัวเองว่ามีความสำคัญน้อยและระยะทางดังกล่าวย่อมจะก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมากเพราะการที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นจะกระทำไต่ยากแบบของการเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) มีอยู่หลายแบบแตกต่างกันไปตามประเภทขององค์กรการปฏิบัติของผู้นำไป



ในการบริหารงานต่อพนักงานเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองความพอใจของพนักงาน ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) หมายถึงจำนวนและลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างกันระหว่างส่วนต่างๆของระบบส่วนหนึ่งของระบบก็คือความแตกต่างระหว่างแผนงานต่างๆที่อยู่ภายในองค์การปัญหาความซับซ้อนของระบบจะเกิดขึ้นเมื่อแผนกหนึ่งจะต้องขึ้นกับแผนกอื่นอีกหลายแผนกแต่อย่างไรก็ดีรูปแบบความเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยเช่นเป้าหมายและวิทยาการเป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นส่วนหนึ่งของการแตกต่างมาจากการแยกประเภทขององค์การเช่นองค์การธุรกิจองค์การที่ให้บริการสาธารณะย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายหรือแม้กระทั่งองค์การธุรกิจด้วยกันก็ยังคงแตกต่างกันในเป้าหมายกำไรสายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศเพราะสายใยภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดการระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างจากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การนั้น

#### 4. บริบทของโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

##### 4.1 บริบทของโรงพยาบาลท่าม่วง

โรงพยาบาลท่าม่วงเป็นโรงพยาบาลรัฐบาล ต้นสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับ 2.1 ขนาด 60 เตียง ตั้งอยู่ที่ 60 หมู่ 7 ถนนลพบุรี – สิงห์บุรี ตำบลบางคู อำเภوتاม่วง จังหวัดลพบุรี มี 11 ตำบล 128 หมู่บ้าน 12,702 ครัวเรือน ประชากรชาย 24,862 คน ประชากรหญิง 26,913 คน รวม 51,775 คน

สาขาที่มีการให้บริการ : มีดังต่อไปนี้ สาขาโรคทั่วไป โดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาโรคทั่วไป โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โรคติดต่อเรื้อรังที่ไม่มีปัญหาซับซ้อน สาขาด้านการรักษาพยาบาล สาขาด้านทันตกรรม สาขาด้านเภสัชกรรม สาขาด้านรังสีวิทยา สาขาด้านชันสูตรสาธารณสุข สาขาด้านกายภาพบำบัด สาขาด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

##### 4.1.2 โครงสร้าง ขอบเขต และหน้าที่ความรับผิดชอบ

โรงพยาบาลท่าม่วงเป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับ 2.1 ที่มีศักยภาพด้านการรักษาพยาบาลในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิขั้นต้น โดยมีการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานทั้งเชิงรุกและเชิงรับ แก่ประชาชนในอำเภوتاม่วงและเขตรอบต่ออำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอเมือง

จังหวัดลพบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีหน่วยบริการด้านสาธารณสุขของพื้นที่ตั้งอำเภอ ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 1 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 12 แห่ง และ สำนักงานสาธารณสุขเทศบาลตำบลท่าวัง 1 แห่ง สาขาที่มีการให้บริการ : มีดังต่อไปนี้ สาขาโรคทั่วไป โดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาโรคทั่วไป โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โรคติดต่อเรื้อรังที่ไม่มีปัญหาซับซ้อน สาขาด้านการรักษาพยาบาล สาขาด้านทันตกรรม สาขาด้านเภสัชกรรม สาขาด้านรังสีวิทยา สาขาด้านชันสูตรสาธารณสุข สาขาด้านกายภาพบำบัด สาขาด้านการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก

### 1) วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลท่าวังเป็นโรงพยาบาลคุณภาพที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เชื่อมโยงภาคีเครือข่าย เพื่อ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายในปี 2559

### 2) พันธกิจ

โรงพยาบาลท่าวัง เป็นโรงพยาบาลชุมชนให้บริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิขั้นต้น เชื่อมโยงทุกเครือข่าย ได้มาตรฐานวิชาชีพ มีการนำแพทย์ทางเลือกมาใช้ผสมผสานในการให้บริการ และผู้ใช้บริการพึงพอใจ

โดยมีกิจกรรมดังนี้

1. ให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
2. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและเอื้อต่อการบริการสุขภาพ
3. พัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
5. ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและ ภาคีเครือข่ายในการจัดการระบบบริการสุขภาพ

### 3) ปรัชญา ค่านิยม

ทำงานเป็นทีม ชุมชนร่วมใจ เครือข่ายร่วมมือ ยึดถือผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง

## 4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าวัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้เจ็บป่วย การรักษาพยาบาล การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้

ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (กองการพยาบาล, 2544)

#### 4.2.1 การประเมินผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ (Assessment)

1) ประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนทันทีที่ได้รับไว้ในความดูแล การติดตามเฝ้าระวังและการประเมินปัญหา/ความต้องการอย่างต่อเนื่องตลอดการดูแล จนกระทั่งจำหน่ายจากการดูแล

2) การรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วนตามมาตรฐานการดูแล/การพยาบาลที่กำหนด และข้อมูลนั้นมีคุณภาพเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการดูแล รวมทั้งเพียงพอต่อการประเมินผลการพยาบาล

4.2.2 การจัดการกับอาการรบกวนต่างๆ (Symptom Distress Management) หมายถึง การช่วยเหลือจัดหรือบรรเทาอาการรบกวนต่างๆ ทั้งอาการรบกวนด้านร่างกายและจิตใจ

#### 4.2.3 การดูแลความปลอดภัย (Provision for Patient Safety)

1) การจัดการให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่างๆ รวมทั้งการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล

2) การจัดการดูแลอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ และอุปกรณ์จำเป็นที่ใช้เพื่อการรักษาพยาบาลให้มีเพียงพอ พร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน มีความปลอดภัยในการใช้งานกับผู้ป่วยเพื่อให้สามารถให้การดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การจัดการ การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือแนวทางที่กำหนดเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน

4.2.4 การป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างรักษาพยาบาล (Prevention of complication) รวมทั้งการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากผลข้างเคียงของการรักษาด้วย เช่น การป้องกันอันตรายจากการให้ยาบางชนิด การให้เลือด การให้ออกซิเจน การห้ามเลือด การจำกัดการเคลื่อนไหวผู้ป่วย/อวัยวะด้วยวิธีต่างๆ เป็นต้น

4.2.5 การให้การดูแลต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการให้เกิดการดูแลต่อเนื่องในผู้ป่วยแต่ละราย การส่งต่อ แผนการรักษาพยาบาล การประสานงานกับหน่วยงานหรือทีมงานที่เกี่ยวข้อง

4.2.6 การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการและครอบครัว หมายถึง กิจกรรมการช่วยเหลือ การสื่อสารเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และการฝึกทักษะที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยเกี่ยวกับการเฝ้าระวังสังเกตอาการผิดปกติ การแก้ไขอาการเบื้องต้น การป้องกันภาวะแทรกซ้อนต่างๆ



**4.2.7 การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ (Enhancement of patient satisfaction)** กิจกรรมการพยาบาลบนพื้นฐานของสัมพันธภาพ และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสม โดยเฉพาะเกี่ยวกับการช่วยเหลือเอาใจใส่ การให้ข้อมูลและการตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการอย่างเหมาะสม

### 4.3 บทบาทพยาบาลวิชาชีพ

#### 4.3.1 บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่งปฏิบัติการ หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพยาบาลวิชาชีพ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### 1) ด้านการปฏิบัติการ

(1) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพ ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

(2) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา ภาวะเสี่ยง เพื่อให้การช่วยเหลือทางนิติวิทยาศาสตร์ การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทันสถานการณ์และทันเวลา

(3) บันทึก รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ป่วย ให้เกิดความปลอดภัย สุขสบาย และมีประสิทธิภาพ

(4) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษาฟื้นฟูสุขภาพประชาชน หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

##### 2) ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

##### 3) ด้านการประสานงาน

(1) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(2) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4) ด้านการบริการ

(1) สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการและครอบครัว ชุมชน เกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้

(2) ให้บริการข้อมูลทางวิชาการ จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับการพยาบาล เพื่อให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ

#### 4.3.2 บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่งชำนาญการ

บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่งชำนาญการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### 1) ด้านการปฏิบัติการ

(1) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงตามมาตรฐานวิชาชีพ ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

(2) คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพที่ซับซ้อน และปรับปรุงบริการพยาบาล รวมทั้งการปรับใช้การบำบัด เครื่องมือพิเศษ ให้สอดคล้องกับภาวะของโรค เพื่อช่วยเหลือทางนิติวิทยาศาสตร์ ช่วยให้ผู้ให้บริการปลอดภัยจากภาวะที่คุกคามได้อย่างทัน่วงที

(3) บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพยาบาล

(4) ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพประชาชน หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพที่เป็นปัญหาเฉพาะพื้นที่ เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

##### 2) ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

##### 3) ด้านการประสานงาน

(1) ประสานการทำงานร่วมกันโดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(2) ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 4) ด้านการบริการ

(1) ให้บริการวิชาการพยาบาลที่ซับซ้อน ที่สอดคล้องกับภาวะสุขภาพของผู้ใช้บริการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีความรู้ สามารถดูแลตนเองได้

(2) สอน นิเทศ ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีทางการพยาบาลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) พัฒนาข้อมูล จัดทำเอกสาร คู่มือ ตำรา สื่อเอกสารเผยแพร่ พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

### 4.3.3 บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ

บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษหน้าที่ความรับผิดชอบหลักปฏิบัติงานในฐานะมากในงานพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงมากในงานพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานสูงตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1) ด้านการปฏิบัติการ

(1) ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงที่ยุ่งยากซับซ้อน ภาวะวิกฤต ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย

(2) คัดกรอง ประเมินวินิจฉัยปัญหาภาวะเสี่ยง คาดการณ์และวางแผนช่วยเหลือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแล ทั่วไป หรือการให้ความช่วยเหลือทางนิติวิทยาศาสตร์

(3) ศึกษา วิจัย พัฒนาระบบหรือรูปแบบบริการพยาบาลเฉพาะทางที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีการค้นคว้าอ้างอิงหรือใช้ข้อมูลจากภายนอก ภายใต้การบริหารจัดการ

ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อกำหนดแนวทาง พัฒนามาตรฐานงานทางการแพทย์ ประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน

(4) ประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟู สุขภาพประชาชน หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการ ปฏิบัติงานและสุขภาพที่ดีของประชาชน

#### 2) ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับ สำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### 3) ด้านการประสานงาน

(1) ประสานสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ ใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับกองหรือสำนักงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนดไว้

(2) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

#### 4) ด้านการบริการ

(1) ให้คำปรึกษา อำนาจการ ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ดูแลตนเองได้

(2) กำหนดแนวทางรูปแบบ วิธีการเผยแพร่ ประยุกต์เทคโนโลยีระดับ สากล เพื่อให้สอดคล้องสนับสนุนภารกิจขององค์กร

(3) จัดทำฐานข้อมูลระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

### 4.3.3 บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ

บทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานพยาบาลวิชาชีพ

ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1) ด้านการปฏิบัติการ

(1) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล พัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิคต่างๆ เพื่อคิดค้นการให้บริการและส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ และสุขภาพที่ดีของประชาชน

(2) กำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ระบบบริการทางการแพทย์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายตามนโยบายในภาพรวมของกรม

(3) กำหนดทิศทางของการศึกษาวิจัยให้สอดคล้องกับทิศทางของกรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางในการศึกษาวิจัย

(4) กำหนดรูปแบบ คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ การดำเนินงานการส่งเสริมป้องกัน ดูแลรักษาฟื้นฟูสุขภาพประชาชน การบริการสุขภาพเชิงรุก หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนดูแลสุขภาพตนเองได้

#### 2) ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกรม มอบหมายงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานติดตาม ประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### 3) ด้านการประสานงาน

(1) ประสานการทำงาน โครงการต่างๆ กับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาทในการจูงใจ โน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(2) ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำแก่หน่วยงานระดับกอง หรือสำนัก รวมทั้งที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

#### 4) ด้านการบริการ

(1) เป็นที่ปรึกษาของส่วนราชการ ในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย

(2) ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้บริหารทั้งภายในและภายนอก เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ

(3) ให้คำปรึกษาแนะนำวินิจฉัย ชี้แจง และตอบปัญหาที่สำคัญ หรือ อำนวยความสะดวกหรือถ่ายทอดความรู้แก่หน่วยราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ และภารกิจของส่วนราชการ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม พบว่ามีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่หลายท่าน ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่าบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานหรือผลต่อการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ

### 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การทางการพยาบาล

ฉัญญา มุลประหัส (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้บริหารการพยาบาลควรสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และมีเจตคติต่องานที่ดี จะทำให้การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้น

ประสพ อินสุวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .796, p < .001$ ) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัย ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ด้านการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนรางวัล สร้างขวัญและแรงจูงใจ

พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน (2553) ได้ทำการศึกษา บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ ในปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

สุดารัตน์ ชูจิตต์ (2553) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์



ทางบวกในระดับสูงกับผลผลิตในงาน เมื่อพยาบาลมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดีผลผลิตของงานจะมีระดับสูงด้วย

มาสรีน ศุกลปักษ์ และคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนั่งเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $p < .05$  ( $r = .385$  และ  $.074$  ตามลำดับ)

บุญทริกา วรรณกลิ่ง (2557) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์การ และการได้รับการอบรม สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 47.50 ( $R^2 = 0.475$ )

ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

สุรีย์ โปธาราม (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สุทธิณี ประภาสะโนบล (2550) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การใช้ภาษาใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร



ดวงพร จันทศรี (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์มาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งทีม การพยาบาลเอง และทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการทำงานแบบประสานกลมกลืนและต่อเนื่องกัน ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

ประนมวัน เกษัญชัย (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยรวมอยู่ระดับสูง ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลงานของหัวหน้างาน ลักษณะงาน และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความมีอิสระในการทำงาน) และตัวแปรการทำงานเป็นทีม (ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการประสานงาน) โดยสามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 54.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำ เรื่องการทำงานเป็นทีมมาปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนางานออกแบบลักษณะงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดระเบียบหน้าที่ชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน

จุฑารัตน์ บันดาลสิน (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

กัลยา สุทธิกิจไพบูลย์ (2556) ได้ทำการศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้ใช้รูปแบบการ

พัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก มีความสุขมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ

### 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549) ได้ทำการศึกษา การรับฟังความคิดเห็นเป็นสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงาน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอีกด้วยฟาร์เล็ท และสโตนเนอร์ (Farlet and Stonner, 1989 อ้างถึงใน กรรณก บุษงูจรัส, 2552) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารทางการพยาบาลว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะ และการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์ หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่างๆ ให้ความรู้และการสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในงานประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมในงานประกันคุณภาพได้มากที่สุด สามารถทำนายได้ ร้อยละ 40.9 ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีม นั้น ต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการทำงานเป็นทีม ทางพยาบาลมีความสำคัญเพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งทีมการพยาบาลเอง และทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการทำงานแบบประสานกลมกลืนและต่อเนื่องกัน ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีม ตามกรอบแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) และตัวแปรต้นคือ บรรยากาศองค์การ ตามกรอบแนวคิดของ (Stringer, 2002) โดย

ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งความรู้ที่ได้จากการทบทวนจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีม ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

#### 1. ประชากร

1.1 ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 54 คน การศึกษาครั้งนี้ไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากได้ศึกษาประชากรพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

#### 1.2 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ อาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างได้ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิให้กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

1.2.1 ทำบันทึกเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเสนอต่อประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษา ลักษณะแบบสอบถาม รายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรรับทราบและดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มประชากรที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น

1.2.3 แจ้งให้ทราบว่าข้อมูลทุกอย่างถือว่าเป็นความลับ ในการบันทึกข้อมูลจะไม่มี การระบุชื่อโดยจะทำเป็นรหัสแทน ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปอภิปรายในภาพรวมของผลการศึกษา เท่านั้น และให้กลุ่มตัวอย่างใส่ซองปิดผนึก ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 1.2.4

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระจะเก็บไว้เป็น ความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล เมื่อสิ้นสุดการศึกษาค้นคว้าอิสระและสรุปผลการศึกษาเป็นรูปเล่มแล้วจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าอิสระในภาพรวม

1.2.5 เมื่อกลุ่มประชากรที่ศึกษายินดีให้ความร่วมมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาจะให้กลุ่มประชากรลงนามในเอกสารแสดงการยินยอมเข้าร่วมโครงการ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คำถามเป็นลักษณะเลือกตอบและคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามการปฏิบัติงานเป็นทีมของจตุรรัตน์ บันดาลสิน (2554) ซึ่งแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก จำนวน 357 คนแบบสอบถามวิเคราะห์ความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.96 ใช้แนวคิดของโรมิก (Romig, 1999) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือในการดำเนินงาน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาปรับปรุงการใช้ภาษาและความชัดเจนของภาษา และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข จากนั้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านงานคุณภาพ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความครอบคลุมของเนื้อหา และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพัฒนานิคม จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้ รวมทั้งความชัดเจนของคำถาม จากนั้นนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 21 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีมปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอทุกครั้ง
4	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีม

3	ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่เกือบทุกครั้ง ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีม ปฏิบัติบ้างไม่สม่ำเสมอ
2	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีม ปฏิบัติมานานๆครั้ง
1	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีม ปฏิบัติน้อยมาก

การแปลผลมีเกณฑ์การคิดคะแนนการทำงานเป็นทีมโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม (ประคอง วรรณสูตร, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยมาก

**ส่วนที่ 3** บรรยายการสองคัคร ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามบรรยาการสองคัคร ของ บุญพริศา วรรณกลิ้ง (2557) ซึ่งแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท แบบสอบถามวิเคราะห์ความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.92 ซึ่งใช้แนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการได้รับการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความยึดมั่นผูกพัน

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาปรับปรุงการใช้ภาษาและความชัดเจนของภาษา และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไข จากนั้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านงานคุณภาพ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความครอบคลุมของเนื้อหา และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพัฒนานิคม จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้



รวมทั้งความชัดเจนของคำถาม จากนั้นนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 34 ข้อ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและการให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีมปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอทุกครั้ง
4	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีมปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่เกือบทุกครั้ง
3	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีมปฏิบัติบ้างไม่สม่ำเสมอ
2	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีมปฏิบัตินานๆครั้ง
1	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านและสมาชิกทีมปฏิบัติน้อยมาก

การแปลผลมีเกณฑ์การคิดคะแนนบรรยากาศองค์การ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ (ประคอง วรรณสูตร, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity)** ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ประยุกต์ขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านงานคุณภาพ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับ



วัตถุประสงค์ และความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์ในการตัดสินความตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2547) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้องก่อนข้างมาก/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

การกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1, 2, 3 และ 4 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย (ตัดทิ้ง)
- 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงมาก)
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงเล็กน้อย)
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม (ใช้ได้)

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย ร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถาม และใช้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ CVI = 0.80 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.91 จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุง ดังต่อไปนี้

#### 1) การทำงานเป็นทีม

คงเดิม	จำนวน 0 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 12 ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 9 ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน 21 ข้อ

#### 2) บรรยายกาสองศัการ

คงเดิม	จำนวน 14 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 13 ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 7 ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน 34 ข้อ

**2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)** ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพัฒนานิคม จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้ รวมทั้งความชัดเจนของคำถาม จากนั้นนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และเมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 51 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ดำเนินการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานบัณฑิตศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และส่งจดหมายดังกล่าวพร้อมด้วยโครงร่างการวิจัย แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านการอนุมัติตามสายการบังคับบัญชา

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 ผู้ศึกษาตรวจให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกคะแนนโดยลงรหัส (Coding) บันทึกข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติ ดังนี้

**4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติพรรณนา** ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ** โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ตามช่วงของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก

**4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ** โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .01 ( $p \leq .01$ ) การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การพิจารณา (บุญใจ ศรีสถิตินรากร, 2547) ดังนี้

ค่าเท่ากับ	1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่ามากกว่า	0.70	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง	0.30 ถึง 0.70	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าน้อยกว่า	0.30	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าเท่ากับ	0.00	หมายถึง	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี จากข้อมูลที่รวบรวมได้โดยใช้แบบสอบถามซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าวุ้ง จำนวน 51 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้  
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี



### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน (n = 51)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>อายุ (<math>\bar{x}</math> = 43.69 ปี, S.D. = 1.68 ปี)</b>		
21-25 ปี	2	3.9
26-30 ปี	3	5.9
31-35 ปี	1	2.0
36-40 ปี	11	21.6
41-45 ปี	12	23.5
46-50 ปี	8	15.7
51-55 ปี	13	25.5
56 ปีขึ้นไป	1	2.0
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>
<b>เพศ</b>		
หญิง	51	100.0
ชาย	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	15	29.4
สมรส	30	58.8
หม้าย/หย่าร้าง	6	11.8
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	44	863.3
ปริญญาโท	7	13.7
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (<math>\bar{x}</math> = 21.23 ปี, S.D. = 1.67 ปี)</b>		
1-5 ปี	4	7.80
6-10ปี	1	2.00
11-15ปี	7	13.70
16-20ปี	9	17.60
21-25ปี	12	23.50
26-30ปี	12	23.50
31 ปี ขึ้นไป	6	11.18
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>99.28</b>
<b>หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน</b>		
แผนกผู้ป่วยใน	15	35.3
แผนกผู้ป่วยนอก	8	15.7
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	13	25.5
แผนกสูติกรรม	5	9.8
แผนกเวชปฏิบัติและชุมชน	5	9.8
แผนกจิตสังคม	2	3.9
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>100</b>



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
งานพยาบาล		
หัวหน้างาน	7	13.7
ผู้ปฏิบัติงาน	44	86.3
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000-10,000 บาท	0.00	0.00
10,001-20,000 บาท	5.00	9.80
20,001-30,000 บาท	13.00	25.50
30,001-40,000 บาท	18.00	35.30
40,001-50,000 บาท	14.00	27.50
50,001 บาทขึ้นไป	1.00	2.00
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 51-55 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 25.5) กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 58.8) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 86.3) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 21-25ปี และ 26-30 ปี (ร้อยละ 23.5) ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ 35.3) ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 86.3) และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาทมากที่สุด (ร้อยละ 35.3)

## ตอนที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าอุ้ง จังหวัดลพบุรี

### 2.1 การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าอุ้ง จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลท่าอุ้ง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 51)

การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการร่วมมือ (Cooperation)	3.96	0.64	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)	3.87	0.53	สูง
ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous)	3.78	0.66	สูง
ด้านการประสานความร่วมมือ (Coordination)	3.70	0.68	สูง
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative)	3.66	0.68	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.49</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.79$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านการร่วมมือมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$  คะแนน) รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{x} = 3.87$  คะแนน) ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.66$  คะแนน)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการร่วมมือ  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม  
(n = 51)

ด้านการร่วมมือ (Cooperation)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติการพยาบาล	4.08	0.82	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	3.94	0.86	สูง
3. ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสมาชิกทีมการพยาบาลคือมติที่ทีมนำไปปฏิบัติงาน	3.94	0.79	สูง
4. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.86	0.78	สูง
รวม	3.96	0.64	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการร่วมมือ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.96$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.08$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.86$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการติดต่อสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n = 51)

ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication)	$\bar{x}$	ระดับ	S.D.
1. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการรับและส่งเวร ก่อนการปฏิบัติงานทุกเวร	4.24	0.79	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.62	สูง
3. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน	3.90	0.54	สูง
4. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาข้อสรุปที่ตรงกันทุกครั้งที่ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.69	สูง
5. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.73	0.80	สูง
6. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างเป็นอิสระ ตรงไปตรงมา	3.63	0.82	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.53</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสารค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.87$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการรับและส่งเวร ก่อนการปฏิบัติงานทุกเวร ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.63$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างเป็นอิสระ ตรงไปตรงมา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม (n = 51)

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานตามวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.71	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลนำความรู้ที่ได้จากแหล่งอื่นๆมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.72	สูง
3. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมกันค้นหาและวิเคราะห์ข้อบกพร่อง หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.80	สูง
รวม	3.78	0.66	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.78$  คะแนน) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.82$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานตามวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.73$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมกันค้นหาและวิเคราะห์ข้อบกพร่อง หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการประสานความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม ( $n = 51$ )

ด้านการประสานความร่วมมือ (Coordination)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. กลุ่มการพยาบาลกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.90	0.83	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น	3.67	0.79	สูง
3. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	3.67	0.89	สูง
4. กลุ่มการพยาบาลมีการประสานงานไปในทางเดียวกัน โดยใช้คู่มือประกอบ	3.57	0.81	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการประสานความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.70$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกชื่อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.90$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ส่วนชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.57$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการประสานงานไปในทางเดียวกัน โดยใช้คู่มือประกอบ



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการทำงานเป็นทีมในด้านความคิดสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n = 51)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์	3.76	0.81	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมกันออกแบบงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น	3.67	0.77	สูง
3. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ	3.63	0.89	สูง
4. พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น	3.57	0.75	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.66$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.57$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น

## 2.2 บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 51)

บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4.02	0.62	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.50	สูง
ด้านการสนับสนุน	3.75	0.61	สูง
ด้านโครงสร้าง	3.71	0.70	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.71	0.62	สูง
ด้านมาตรฐาน	3.65	0.66	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.48</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านความยึดมั่นผูกพันมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.02$  คะแนน) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.95$  คะแนน) ส่วนด้านมาตรฐาน มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.65$  คะแนน)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านความยึดมั่น  
ผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ  
โดยรวม (n = 51)

ด้านความยึดมั่นผูกพัน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลแห่งนี้	4.12	0.68	สูง
2. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล	4.12	0.71	สูง
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อ โรงพยาบาลแห่งนี้	4.08	0.74	สูง
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะโดย ไม่คิดโอนย้าย หรือลาออก	4.00	0.69	สูง
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้	3.96	0.80	สูง
6. ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับ โรงพยาบาล แห่งนี้	3.82	0.91	สูง
<b>รวม</b>	4.02	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านความยึดมั่น  
ผูกพัน ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.02$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อ  
พบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.12$  คะแนน) ได้แก่  
ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานใน  
หน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.82$  คะแนน)  
ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับ โรงพยาบาลแห่งนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การในด้านความรับผิดชอบ  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม  
(n = 51)

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.10	0.61	สูง
2. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานได้รับการมอบ หมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	4.02	0.58	สูง
3. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานมีอิสระในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.92	0.60	สูง
4. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ จำเป็นต้องได้รับการควบคุมกำกับจากผู้อื่น	3.84	0.70	สูง
5. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้ความไว้วางใจ แก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	3.84	0.73	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.50</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบรรยาการองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านความรับผิดชอบ  
ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.95$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุก  
ข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.10$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาล  
วิชาชีพในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่วนข้อที่มีคะแนน  
เฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.84$  คะแนน) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้ความไว้วางใจแก่พยาบาล  
วิชาชีพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n = 51)

ด้านการสนับสนุน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลวิชาชีพมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.90	0.70	สูง
2. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้การช่วยเหลือและสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.82	0.86	สูง
3. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.75	0.77	สูง
4. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.67	0.65	สูง
5. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ	3.63	0.77	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.61</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านการสนับสนุนค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.75$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.90$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.63$  คะแนน) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม (n = 51)

ด้าน โครงสร้าง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.80	0.80	สูง
2. กลุ่มการพยาบาลมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	3.76	0.81	สูง
3. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เหมาะสม	3.73	0.80	สูง
4. กลุ่มการพยาบาลมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พยาบาลวิชาชีพภายในหน่วยงานเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.63	0.77	สูง
5. กลุ่มการพยาบาลมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.63	0.74	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.70</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านโครงสร้างค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.71$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.80$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.63$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับการยอมรับของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n = 51)

ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.84	0.70	สูง
2. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ	3.75	0.69	สูง
3. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.72	สูง
4. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้การยอมรับในการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพ	3.67	0.79	สูง
5. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้การยกย่องชมเชยพยาบาลวิชาชีพเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.67	0.81	สูง
6. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการให้ผลตอบแทนเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ดี	3.59	0.92	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.62</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านการได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.71$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.84$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามขอบเขตความรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.59$  คะแนน) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการให้ผลตอบแทนเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ดี

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นรายข้อและ  
โดยรวม (n = 51)

ด้านมาตรฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้ อย่างชัดเจน	3.76	0.79	สูง
2. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.71	0.75	สูง
3. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการกระตุ้น ให้พยาบาลวิชาชีพปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.69	0.74	สูง
4. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลส่งเสริมให้ บุคลากรมีความพยายามที่จะสร้างผลงานที่ดี	3.63	0.77	สูง
5. กลุ่มการพยาบาลมีการตรวจสอบขั้นตอน การดำเนินงาน การควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.77	สูง
6. กลุ่มการพยาบาลมีการนำผลการประเมิน คุณภาพ มาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง	3.59	0.70	สูง
7. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.57	0.78	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>0.66</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย  
โดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.65$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนน  
เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการ  
กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x}$   
= 3.57 คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของ  
พยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการ  
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำแนกเป็นราย  
ด้านและโดยรวม (n = 51)

ตัวแปร	X tot	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Y tot	.772*	.764*	.733*	.658*	.562*	.488*	.397*
Y1	.756*	.681*	.671*	.579*	.605*	.507*	.488*
Y2	.728*	.767*	.773*	.555*	.539*	.342*	.399*
Y3	.648*	.699*	.633*	.492*	.539*	.431*	.246
Y4	.615*	.575*	.552*	.614*	.417*	.402*	.336*
Y5	.233	.253	.196	.326*	.058	.207	.065

X tot	หมายถึง	บรรยากาศองค์การโดยรวม
X1	หมายถึง	บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง
X2	หมายถึง	บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน
X3	หมายถึง	บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ
X4	หมายถึง	บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน
X5	หมายถึง	บรรยากาศองค์การด้านการความยืดหยุ่นผูกพัน
X6	หมายถึง	บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับ
Y tot	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมโดยรวม
Y1	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์
Y2	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
Y3	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมด้านการประสานความร่วมมือ
Y4	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร
Y5	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับ
บรรยากาศองค์การ	.772*	สูง
ด้านโครงสร้าง	.764*	สูง
ด้านมาตรฐาน	.733*	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	.658*	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	.562*	ปานกลาง
ด้านความยึดมั่นผูกพัน	.488*	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	.397*	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม	.772*	สูง
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.756*	สูง
ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	.728*	สูง
ด้านการประสานความร่วมมือ	.648*	ปานกลาง
ด้านการติดต่อสื่อสาร	.615*	ปานกลาง
ด้านการร่วมมือ	.233	ต่ำ

\* p - value &lt; 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ( $r = .772$ )

บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานและด้าน โครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .764$ ,  $r = .733$  ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .658$ ,  $r = .562$ ,  $r = .488$  และ  $r = .397$  ตามลำดับ)

การทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง

จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .756, r = .728$  ตามลำดับ) ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านการประสานความร่วมมือและด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .648, r = .615$  ตามลำดับ) และการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .233$ )

กล่าวโดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี จำนวน 51 คน พบว่าการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.79$  คะแนน) บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$  คะแนน) บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม ในระดับสูง ( $r = .772$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ โรงพยาบาลท่าวู้ง จังหวัดลพบุรี สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวู้ง จังหวัดลพบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวู้ง จังหวัดลพบุรี

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ศึกษานี้คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลท่าวู้ง จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 54 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน คำถามเป็นลักษณะเลือกตอบและคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามการปฏิบัติงานเป็นทีม ของจตุรรัตน์ บันดาลสิน (2554) ซึ่งแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ ประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัด กองทัพบก จำนวน 357 คนแบบสอบถามวิเคราะห์ความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา



เท่ากับ 0.96 ใช้แนวคิดของโรมิก (Romig, 1999) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือในการดำเนินงาน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

**ส่วนที่ 3** บรรยายองค์การ ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของบุณฑริก วรรณกลิ่ง (2557) ซึ่งแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท แบบสอบถามวิเคราะห์ความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.92 ซึ่งใช้แนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการได้รับการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ประยุกต์ขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านงานคุณภาพ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์ในการตัดสินความตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.91 ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพัฒนานิคม จำนวน 10 คน ซึ่งมีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้รวมทั้งความชัดเจนของคำถาม จากนั้นนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาคำเนิการทำหน้าที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานบัณฑิตศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และส่งจดหมายดังกล่าว พร้อมด้วยโครงร่างการวิจัย แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านการอนุมัติตามสายการบังคับบัญชา เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 4 ตุลาคม – 11 ตุลาคม 2559 จำนวน 54 ฉบับ โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยได้รับ

แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.4 โดยเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาตรวจให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกคะแนน โดยลงรหัส (Coding) บันทึกข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ โดยวิเคราะห์หาค่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งระดับการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพตามช่วงของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .01 ( $p \leq .01$ )

### 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติ ดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ โดยวิเคราะห์หาค่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .01 ( $p \leq .01$ )

### 1.4 ผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง อายุ 51-55 ปี ร้อยละ 25.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 86.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 21-25ปี และ 26-30 ปี ร้อยละ 23.5 ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 35.3 ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ร้อยละ 86.3 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 35.3

### 1.4.2 การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษางานการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.79$  คะแนน) โดยมี 5 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการประสานความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 3.96, 3.87, 3.78, 3.70$  และ  $3.66$  คะแนน ตามลำดับ)

2) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการร่วมมือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.96$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.08$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.86$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

3) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.87$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการรับและส่งเวร ก่อนการปฏิบัติงานทุกเวร ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.63$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างเป็นอิสระ ตรงไปตรงมา

4) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.78$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.82$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานตามวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.73$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมกันค้นหาและวิเคราะห์ข้อบกพร่อง หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการประสานความร่วมมือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.70$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.90$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.57$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการประสานงานไปในทางเดียวกัน โดยใช้คู่มือประกอบ

6) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.66$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.57$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น

### 1.4.3 บรรยายการสังเกต

ผลการศึกษาดูการสังเกตการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1) บรรยายการสังเกตการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$  คะแนน) โดยมี 6 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐาน ( $\bar{x} = 4.02, 3.95, 3.75, 3.71, 3.71$  และ  $3.65$  คะแนน ตามลำดับ)

2) บรรยายการสังเกตการของพยาบาลวิชาชีพในด้านความยึดมั่นผูกพัน ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.02$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.12$  คะแนน) ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ และท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.82$  คะแนน) ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้

3) บรรยายการสังเกตการของพยาบาลวิชาชีพในด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.95$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.10$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.84$  คะแนน) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้ความไว้วางใจแก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

4) บรรยายการสังเกตการของพยาบาลวิชาชีพในด้านการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.75$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.90$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาล

วิชาชีพมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.63$  คะแนน) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ

5) บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านโครงสร้าง ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.71$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.80$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.63$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

6) บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านการได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.71$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.84$  คะแนน) ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามขอบเขตความรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.59$  คะแนน) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการให้ผลตอบแทนเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ดี

7) บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในด้านมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยโดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.65$  คะแนน) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.57$  คะแนน) ได้แก่ กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

#### 1.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ( $r = .772$ )

2) บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานและด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .764$ ,  $r = .733$  ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศองค์การด้าน



ความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความยึดมั่น และด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .658, r = .562, r = .488$  และ  $r = .397$  ตามลำดับ)

3) การทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .756, r = .728$  ตามลำดับ) ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านการประสานความร่วมมือและด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .648, r = .615$  ตามลำดับ) และการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .233$ )

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปการศึกษาสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

### 2.1 การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ

**2.1.1 การทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ** โรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.79$  คะแนน) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าการทำงานการพยาบาลจะต้องทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องต่อเป้าหมายของการพัฒนาองค์การ โดยในกลุ่มนั้นต้องประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การมอบหมายบทบาทหน้าที่และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากลักษณะการทำงานทางการพยาบาล เป็นการปฏิบัติงานการพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมงจึงไม่สามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้ จะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆในทีมการพยาบาล การดูแลผู้รับบริการจึงจะมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นวิธีที่จะช่วยให้การจัดทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และช่วยให้ประสิทธิภาพในการ



ดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ต้องพัฒนาสัมพันธภาพในการทำงาน สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และ ความรู้ความชำนาญงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงพร จันทศรี (2553) ที่ว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งทีมการพยาบาลเอง และ ทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการทำงานแบบประสานกลมกลืนและต่อเนื่องกัน ช่วยให้งานหรือ องค์กรประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่ง สร้างสรรค์ และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงาน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ทำงานได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการ ร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการประสานความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 3.96, 3.87, 3.78, 3.70$  และ  $3.66$  คะแนน ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่ามีสมาชิกร่วมทีมมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนกัน โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีมในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม มีการประชุมปรึกษาและวางแผนการ ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการสื่อข้อมูลระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทีม โดยมีการ รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทีที่ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับปัญหาในการ ทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ มีกระบวนการในการวางแผนดำเนินงาน มีการ นำความรู้ที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงในทุกระดับขององค์การตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึง ผู้บริหารระดับสูง โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการเป็นหลัก (Process oriented) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึก มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานตามความ รับผิดชอบ โดยยึดตามแนวทาง คู่มือปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงาน ในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสาร และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมี การกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตหน้าที่ มีระเบียบคู่มือปฏิบัติงาน แผนการทำงาน ทางเลือกต่างๆ ใน การตัดสินใจและมีการปรับความเข้าใจ มีการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และมีการ ปรับปรุงคุณภาพงาน โดยคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ สร้างนวัตกรรม โดยมีกระบวนการคิด หลากหลายแปลกใหม่เชิงบวก ในการผลิตและคิดค้นแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเสนอการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากโรงพยาบาลท่าแร่ จังหวัดลพบุรี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ในการ

ปรับปรุงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

สำหรับด้านการร่วมมือมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 3.96$  คะแนน) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่ามีสมาชิกทีมมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนกันโดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีมในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม เนื่องจากโรงพยาบาลทำวู้งมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืนและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ ทุกคนจึงร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2554) การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดการร่วมมือการทำงานเป็นทีม เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับการศึกษาของวิทวัส นางพินิจ (2554) การส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีของบุคคลก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข ตลอดจนการทำงานเป็นทีมที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

สำหรับด้านความคิดสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.66$  คะแนน) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่ามีสมาชิกทีมมีการปรับปรุงคุณภาพงาน คิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ สร้างนวัตกรรม ในการผลิตและคิดค้นแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเสนอการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานได้น้อย อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้น้อย ไม่มีเวลาเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และพยาบาลคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานตามกิจวัตร (Routine) โดยขาดทักษะการสังเกตปัญหาผู้รับบริการ จึงทำให้พยาบาลละเลยการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อให้ผลลัพธ์ในการดูแลผู้รับบริการดีขึ้น (ศิริพร ชัมภลิจิต, 2544) รวมทั้งบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คือ ได้แก่ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินทุน เครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2552)

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้พยาบาลมีการนำผลการวิจัยมาใช้ ในการดูแลผู้รับบริการ ทั้งทางด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการช่วยให้นุเคราะห์เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของประนมวัน เกษสัจชัย (2555) ที่กล่าวว่าผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำ เรื่องการทำงานเป็นทีมมาปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน และมี

การพัฒนางานออกแบบลักษณะงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริม และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

**2.1.2 บรรยายการองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ** โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.80$  คะแนน) โดยมี 6 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านการได้รับการยอมรับ และ ด้านมาตรฐาน ( $\bar{x} = 4.02, 3.95, 3.75, 3.71, 3.71$  และ  $3.65$  คะแนน ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งทางกายภาพและจิตสังคม มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในองค์กรของบุคลากรในระดับสูง บรรยายการองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิก องค์กรในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆในองค์กร เนื่องจากโรงพยาบาล ท่าม่วงมีการเตรียมรองรับการประเมินคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เพื่อให้ผ่านการ ประเมินโรงพยาบาลคุณภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ว่าการองค์การมีความสำคัญต่อ พฤติกรรมในการทำงาน มีความสำคัญต่อการบริหารงาน มีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์กร เพราะบรรยายการองค์การถูกตั้งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม ถ้าบรรยายการองค์การมีความ เหมาะสม จะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับคำอธิบายบรรยายการองค์การของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ที่ได้กล่าวถึง บรรยายการองค์การว่ามีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆขององค์กรที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจ และพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brow & Moberg, 2002) ได้ อธิบายว่า บรรยายการองค์การมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กร เพราะช่วยวาง รูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยให้มี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ (2556) พบว่า บรรยายการองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ มาสรีน สุกลปักษ์ และคณะ (2552) พบว่า ลักษณะงานและบรรยายการองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ ชูจิตต์ (2553) ว่าบรรยายการองค์การ มี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลผลิตในงาน เมื่อพยาบาลมีการรับรู้ถึงบรรยายการองค์การที่ ดีผลผลิตของงานจะมีระดับสูงด้วย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความยึดมั่นผูกพัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านมาตรฐาน ( $\bar{x} = 4.02, 3.95, 3.75, 3.71, 3.71$  และ  $3.65$  คะแนน ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าการจัดระบบของหน่วยงานที่ดี และมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพอย่างชัดเจน มีระบบติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดี มีการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ได้รับผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี หัวหน้าพยาบาลมีการเคารพการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพสามารถนำความรู้มาใช้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจ มีการจัดสภาพแวดล้อม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ การจัดสรรงบประมาณ พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์กร ชื่อสัตย์ต่อองค์กรและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ปฏิบัติด้วยความวิริยะอุตสาหะ

สำหรับด้านความยึดมั่นผูกพันมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.02$  คะแนน) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันต่ออุดมการณ์ขององค์กร ชื่อสัตย์ต่อองค์กรและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ปฏิบัติด้วยความวิริยะอุตสาหะ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทำวุ้นส่วนใหญ่มีอายุมาก เป็นบุคลากรในพื้นที่ และเป็นโรงพยาบาลทำวุ้นเป็นโรงพยาบาลชุมชนที่ใกล้เขตเมือง อัตราการโยกย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานมีน้อย จึงมีผลทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากมีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจึงรับรู้ถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สำหรับด้านมาตรฐานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.65$  คะแนน) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าองค์กรมีการกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนน้อย เนื่องจากโรงพยาบาลทำวุ้นอาจมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่อาจจะยังไม่ค่อยชัดเจน ทำให้มีผลต่อการ

ปรับปรุงการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ ไม้สนธิ์ (2553) ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทราบขอบเขตหน้าที่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน อันจะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## 2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวู้ง จังหวัดลพบุรี

### 2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวู้ง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ( $r = .772$ ) อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน มีความสำคัญต่อการบริหารงาน มีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ มีอิทธิพลต่อการจงใจและปฏิบัติงานในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การถูกสังสมจากความ เป็นมา วัฒนธรรม ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อการจงใจบุคลากรภายในองค์การ ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าวู้งมีการรับรู้ว่าคุณภาพบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อการจงใจบุคลากรภายในองค์การ ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความไว้วางใจในองค์การ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546) อ่างถึงใน ดวงพร จันทรศรี (2553) พบว่าการทำงานเป็นทีมจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่างๆ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ เพลิดเพลินกับการทำงาน มีความสุขในการทำงาน หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นก็จะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้นตามมาด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ ไม้สนธิ์ (2553) แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมคือ ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทราบขอบเขตหน้าที่ จัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2554) ว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีและเหมาะสม โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการ



ตัดสินใจ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2551) ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมได้มากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมนั้น ต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูงที่สุด จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง ( $r = .756^*$ ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าคุณภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการปฏิบัติงานพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการปรับปรุงคุณภาพงาน โดยคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ สร้างนวัตกรรม แนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการในการวางแผนดำเนินงาน มีการนำความรู้ที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงงานในทุกระดับขององค์การ โดยบรรยากาศที่ดีจะเป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงควรปรับปรุงบรรยากาศองค์การในการทำงานด้วยสอดคล้องการศึกษาของ สุนทรภรณ์ ทองไสย (2558) ที่กล่าวว่า การพัฒนาให้พยาบาลมีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากผู้บริหารทางการพยาบาลจะมีบทบาทสำคัญแล้ว การสร้างบรรยากาศในการทำงานขององค์การ ก็นับเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้อัตราการบริการพยาบาลด้วย สอดคล้องการศึกษาของ จุฑารัตน์ บันดาลสิน (2557) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรพยาบาลผู้บริหารองค์กรควรเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานบริการให้มีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่สภาพแวดล้อมขององค์กรและบริบททางสังคมเป็นตัวเร่งให้พยาบาลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับต่ำสุด จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือในระดับต่ำ ( $r = .223$ ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่าคุณภาพองค์การมี



ความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือน้อย อาจเนื่องมาจากพยาบาลโรงพยาบาลท่า  
วุ้งมีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนกันในการแก้ไขปัญหาการ  
ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาลในการเตรียมรองรับการประเมิน  
โรงพยาบาลคุณภาพอยู่แล้ว ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การน้อย ไม่สอดคล้องกับ  
การศึกษาของ เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2551) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานสูงจะส่งผลต่อ  
การทำงานเป็นทีมสูงด้วย ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการ  
พัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานสูงด้วย ดังนั้นหากต้องการปรับปรุง  
การทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันน้อยมากจึงควรพิจารณา  
ปรับปรุงปัจจัยด้านอื่นๆ

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการทำงาน  
เป็นทีม ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าวุ้ง  
จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษามีข้อคิดเห็นที่จะเสนอแนะต่อผู้บริหารทางการพยาบาล คณะผู้บริหาร  
โรงพยาบาล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.79$   
คะแนน) แต่ยังไม่อยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำงาน  
เป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ โดยให้มีการประเมินและทบทวน กระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการ  
ทำงานของสมาชิกในทีมให้มีการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ รวมถึงมีการกระตุ้นให้สมาชิกในทีม  
มีการคิดหาวิธีหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน  
บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความสำเร็จในองค์การพยาบาล โดยองค์การใดที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมย่อมทำให้การ  
ดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาคุณภาพงานการ  
พยาบาลอย่างต่อเนื่องด้วย

3.1.2 จากผลการศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหาร  
ควรส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีการปรับปรุงคุณภาพงาน คิดค้นวิธีการปฏิบัติงาน สร้างนวัตกรรม ใน  
การผลิตและคิดค้นแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อเสนอการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการ

ดำเนินงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พยาบาลได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินทุน เครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน

3.1.3 จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ผู้บริหารในองค์การพยาบาลจึงควรตระหนักในความสำคัญและปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เป็นบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่มีการสนับสนุนผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่น มีความเสมอภาคในการปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีความเปิดเผยจริงใจ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกัน หากองค์การพยาบาลมีการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้อยู่ในระดับสูงขึ้นจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นด้วย

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม และศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

3.2.2 ควรทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เพราะจะทำให้ทราบแนวทาง วิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2540). *บรรยากาศ องค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กันยา สุวรรณแสง. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- กัลยา ศุภกิจไพบูลย์. (2556). *ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กาญจนา แสนทวี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2548). *การจัดการโลจิสติกส์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จารุพรรณ ลิละยุทธโยธิน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาคณากร ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลผลิตในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จุฑารัตน์ สุคันธีรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
กรมสรรพสามิตร.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2545). *เทคนิคการพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ฐานิตย์ เกสร. (2551). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม และการบริหารความขัดแย้งที่มีต่อคุณภาพ  
การสอบบัญชีของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์*. วารสารมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 29(2): หน้า 20-35
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2554). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัญญา มุลปรหัส. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ  
องค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เชนนนันท์. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
ธรรมกมลการพิมพ์.
- ดวงพร จันทร์ศรี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลัง  
อำนาจ และ การทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นงเยาว์ แก้วมรดก. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป  
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป  
เขตภาคกลาง*. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 18 (1) : หน้า 68-83
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ชนาพร เมธาภิวัฒน์. (2546). *ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผล  
ทีมงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นารูร. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- \_\_\_\_\_. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญทริกา วรณกลีง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม บรรยายการสอน ค้ำกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- ประจักษ์ บัวผัน. (2553). *หลักการบริหารสาธารณสุข. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ประนมนวัน เกษสัจชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา, นครราชสีมา.*
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล. 63 (4) : หน้า 42-48.*
- ปาริชาติ ฤาชา โรจน์พลากร-กู๊ด และชวดี. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาลและการใช้ โปรแกรม SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: จุดทองการพิมพ์.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.*
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2541). *จิตวิทยานักบริหาร. กรุงเทพฯ: บิสดิเนตคอมพิวเตอร์เซอร์วิส.*
- พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน. (2554). *บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- มาสริน สุกปลักษ์ และคณะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. วารสารวิจัยทาง วิทยาศาสตร์สุขภาพ. 5 (1) : หน้า 32-39.*



- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปับณรัชต์  
 รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- \_\_\_\_\_. (2551). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
 การทำงานเป็นทีมพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับ  
 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย*. 16 (1) : หน้า 24-33
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วราภรณ์ พันธุ์มานะเจริญผล. (2554). *การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ของ  
 หอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม โรงพยาบาลพญาไท 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ  
 ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพยาบาลพระบรมราชชนก  
 กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้  
 ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *ความลับขององค์กร: พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
 กรุงเทพฯ: บริษัทดีไลท์.
- วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. (2543). *ทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- แหวดาว อินทบุตร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงาน  
 เป็นทีม กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน*. (วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
 กรุงเทพฯ.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2552). *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิก.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- สมสมร เรืองวรบุรณ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติ บทบาทด้านการ  
 บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย*.  
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย , กรุงเทพฯ.

- สุภารัตน์ ชูจิตต์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุทธิณี ประภาสะโนบล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนันทา เลานันทน์. (2550). การสร้างทีมงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์ แอนดีไซด์.
- สุปาณี สนธิรัตน์. (2547). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุริพร พึ่งพุททคุณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงาน เป็นทีมกับผลิตผลงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุรีย์ โพธาราม. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงาน เป็นทีม กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2559). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ.ออนไลน์ 2559.สืบค้นวันที่ 4 สิงหาคม 2559 จาก <http://www.ocsc.go.th/>.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง. (2552). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). องค์การ. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ก้อปปี.

Brown,W;B. and Moberg,D.J. (1980). *Organizational Theory and Management:A Macro Approach*. New York: John Wiley&Sons.

Chinho,Lin et al. (1999). *Introductionto Industrial Engineering and Management*. Taipei: Jun Jie.

Gilmer,B.and Von,H. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Litwin,G.H and Stringer,J.A. (1968). *Motivation and Organization*. Climate.Boston: Harvard University.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชีวะเกษมสุข  
ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. คุณภริตา ปาลวัฒน์  
หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
3. คุณณัชชามน เตือนแจ้  
หัวหน้าศูนย์ควบคุมคุณภาพ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี





ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,  
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่..... 32 .....

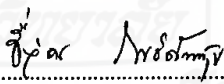
ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของ  
พยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2565100043

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางณัฐภัทร พิบูลย์


ที่ทำงาน โรงพยาบาลท่าม่วง

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ  
วิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม.....  .....

(อาจารย์ ดร. ชินจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม.....  .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่..... 10-๗-๑-๒๕๕๙ .....



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ ศธ 0522.26/ว 1334

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูดอำเภอ  
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการศึกษาคั่นคว่ำอึสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าร้าง

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาคั่นคว่ำอึสระ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าร้าง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางภาริตา ปาลวัฒน์ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลท่าร้าง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาคั่นคว่ำอึสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาคั่นคว่ำอึสระด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)

สำเนาเรียน นางภาริตา ปาลวัฒน์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ว 13๖๔ วันที่ 13 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา ค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์



ที่ ศธ 0522.26/ว 1334



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูดอำเภอ  
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณณัชชามน เตือนแจ้ง

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 13 3 4



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูดอำเภอ  
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กันยายน 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางณัชชามน เดือนแจ้ง รองหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และเลขานุการงานพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลท่าม่วง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา ค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา ค้นคว้าอิสระด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)

สำเนาเรียน นางณัชชามน เดือนแจ้ง



ที่ ศธ 0522.26/ว 1334

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูดอำเภอ  
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

เรียน คุณภารिता ปลายวัฒน์

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาคั่นคว่ำอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าว ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)



ภาคผนวก ง

หนังสือขอตกลงเครื่องมือ



ที่ ศธ 0522.26/ว 14 31

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูดอำเภอ  
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

4 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพัฒนานิคม

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพัฒนานิคม



ที่ ศธ 0522.26/ว 4431

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูดอำเภอ  
ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

4 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพัฒนานิคม

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มूलศาสตร์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)

ภาคผนวก จ  
หนังสือขอเก็บข้อมูล





ที่ ศธ 0522.26/ว 1 A 33

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๔ ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลท่าม่วง

ด้วย นางณัฐภัทร พิบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมี อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลท่าม่วง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-6690047 (นางณัฐภัทร พิบูลย์)





ภาคผนวก จ

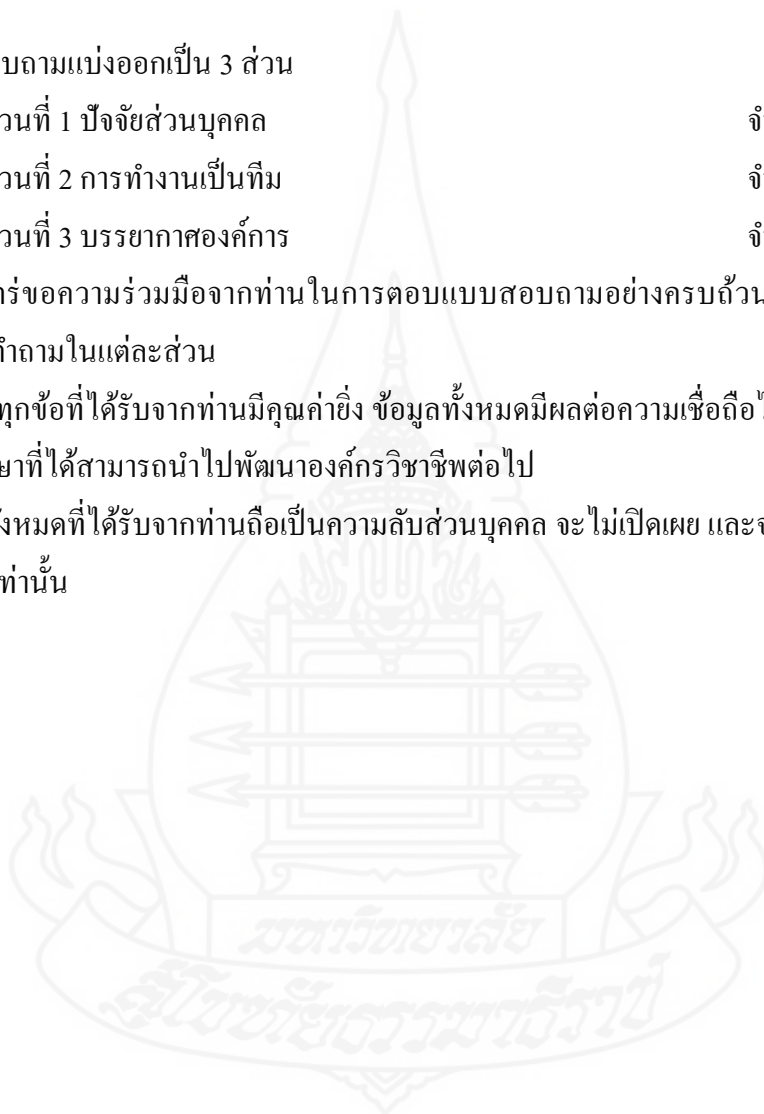
แบบสอบถาม

**แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีม**  
**ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน
 

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 8 ข้อ
ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม	จำนวน 21 ข้อ
ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กร	จำนวน 34 ข้อ
2. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบคำถามในแต่ละส่วน
3. คำตอบทุกข้อที่ได้รับจากท่านมีคุณค่ายิ่ง ข้อมูลทั้งหมดมีความเชื่อถือได้ และการวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปพัฒนาองค์กรวิชาชีพต่อไป
4. ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับส่วนบุคคล จะไม่เปิดเผย และจะนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น



**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. อายุ

1. 21 - 25 ปี                       2. 26 - 30 ปี  
 3. 31 - 35 ปี                       4. 36 - 40 ปี  
 5. 41 - 45 ปี                       6. 46 - 50 ปี  
 7. 51 - 55 ปี                       8. 56 ปี ขึ้นไป

2. เพศ

1. หญิง                                       2. ชาย

3. สถานภาพ

1. โสด                       2. สมรส                       3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี                       2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท                                       4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. 1-5 ปี                                       2. 6-10 ปี  
 3. 11-15 ปี                                       4. 16-20 ปี  
 5. 21-25 ปี                                       6. 26-30 ปี  
 7. 31 ปี ขึ้นไป

6. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

1. แผนกผู้ป่วยใน                                       2. แผนกผู้ป่วยนอก  
 3. แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน                                       4. แผนกสูติกรรม  
 5. แผนกเวชปฏิบัติและชุมชน                                       6. แผนกจิตสังคม

7. ตำแหน่งงาน

1. หัวหน้างาน                                       2. ผู้ปฏิบัติงาน

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. 5,000 - 10,000 บาท                                       2. 10,001 - 20,000 บาท  
 3. 20,001 - 30,000 บาท                                       4. 30,001 - 40,000 บาท  
 5. 40,001 - 50,000 บาท                                       6. 50,001 บาท ขึ้นไป

Age [ ]

Sex [ ]

Sta [ ]

Edu [ ]

Exp [ ]

Dep [ ]

Pos [ ]

Inc [ ]

## ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีม

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน	✓					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ก. มิติด้านการติดต่อสื่อสาร</b>						
1.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน						Commu1[ ]
2.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการรับและส่งเวร ก่อนการปฏิบัติงานทุกเวร						Commu2[ ]
3.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						Commu3[ ]
4.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาข้อสรุปที่ตรงกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน						Commu4[ ]
5.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างเป็นอิสระ ตรงไปตรงมา						Commu5[ ]
6.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						Commu6[ ]
<b>ข. มิติด้านการร่วมมือ</b>						
1.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติการพยาบาล						Coop 1 [ ]
2.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด						Coop 2 [ ]
3.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน						Coop 3 [ ]
4.ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสมาชิกทีมการพยาบาลคือมคิที่ทีมนำไปปฏิบัติงาน						Coop 4 [ ]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ค. มิติด้านการประสานความร่วมมือ</b>						
1.กลุ่มการพยาบาลกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน						Coor 1 [ ]
2.กลุ่มการพยาบาลมีการประสานงานไปในทางเดียวกัน โดยใช้คู่มือประกอบ						Coor 2 [ ]
3.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น						Coor 3 [ ]
4.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน						Coor 4 [ ]
<b>ง. มิติด้านความคิดสร้างสรรค์</b>						
1.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อย เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ						Crea 1 [ ]
2.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีเวลาน้อยในการนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์						Crea 2 [ ]
3.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลมีการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น						Crea 3 [ ]
4.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมกันออกแบบงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น						Crea 4 [ ]
<b>จ. มิติด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>						
1.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลร่วมกันค้นหาและวิเคราะห์ข้อบกพร่อง หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง						Con 1 [ ]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลนำความรู้ที่ได้จากแหล่งอื่นๆมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง						Con 2 [ ]
3.พยาบาลวิชาชีพในทีมการพยาบาลปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานตามวงจรคุณภาพอย่างต่อเนื่อง						Con 3 [ ]





### ตอนที่ 3 บรรยายกาตองคการ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. กลุ่มการพยาบาลของท่านมีลักษณะ โครงสร้างการบริหารงานชัดเจน	✓					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ก. ด้านโครงสร้าง</b>						
1. กลุ่มการพยาบาลมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน						STR1 [ ]
2. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน						STR2 [ ]
3. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดขอบเขตการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เหมาะสม						STR3 [ ]
4. กลุ่มการพยาบาลมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พยาบาลวิชาชีพภายในหน่วยงานเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						STR4 [ ]
5. กลุ่มการพยาบาลมีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน						STR5 [ ]
<b>ข. ด้านมาตรฐาน</b>						
1. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน						STD1 [ ]
2. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน						STD2 [ ]
3. กลุ่มการพยาบาลมีการตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงาน การควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						STD3 [ ]
4. กลุ่มการพยาบาลมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน						STD4 [ ]
5. กลุ่มการพยาบาลมีการนำผลการประเมินคุณภาพ มาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง						STD5 [ ]
6. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ						STD6 [ ]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลส่งเสริมให้บุคลากรมีความพยายามที่จะสร้างผลงานที่ดี						STD7[ ]
<b>ค. ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ						RP1 [ ]
2. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการควบคุมกำกับจากผู้อื่น						RP2 [ ]
3. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้ความไว้วางใจแก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน						RP3 [ ]
4. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย						RP4 [ ]
5. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนและปฏิบัติได้						RP5 [ ]
<b>ง. ด้านการได้รับการยอมรับ</b>						
1. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ						RC1 [ ]
2. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้การยอมรับในการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพ						RC2 [ ]
3. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามขอบเขตความรับผิดชอบ						RC3 [ ]
4. พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานสามารถนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน						RC4 [ ]
5. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการให้ผลตอบแทนเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ดี						RC5 [ ]
6. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้การยกย่องชมเชยพยาบาลวิชาชีพเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย						RC6 [ ]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>จ. ด้านการสนับสนุน</b>						
1. พยาบาลวิชาชีพมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน						SP1 [ ]
2. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลให้การช่วยเหลือและสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						SP2 [ ]
3. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ						SP3 [ ]
4. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						SP4 [ ]
5. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						SP5 [ ]
<b>ฉ. ด้านความยึดมั่นผูกพัน</b>						
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้						CM1 [ ]
2. ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้						CM2 [ ]
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้						CM3 [ ]
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้						CM4 [ ]
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะโดยไม่คิดโอนย้าย หรือลาออก						CM5 [ ]
6. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล						CM6 [ ]

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางณัฐภัทร พิบูลย์
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2546 ปริญญาตรีพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

