

ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล
ตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

นางสาวกัลยา สุทธิกิจไพบูลย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Effects of an Approach for Developing Nursing Teamwork Based on Romig's
concepts on Workplace Happiness of Professional Nurses at
Srisangwornasukhothai Hospital**

Miss. Kanlaya Sutthakitphaibull



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

2013

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ตามแนวคิดของ โรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย
ชื่อและนามสกุล	นางสาวกัลยา สุทธกิจไพบูลย์
แขนงวิชา	การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล
ตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ผู้ศึกษา นางสาวกัลยา สุทธกิจไพบูลย์ รหัสนักศึกษา 2545100014 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว
ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อ (1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย และ (2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิกในกลุ่มทดลองกับพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง รวมจำนวนทั้งสิ้น 134 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกนาน 5 สัปดาห์จำนวน 67 คน และพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติจำนวน 67 คน ความสุขในการทำงานวัดจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านก่อนนำมาหาค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์ของครอนบราก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

คำสำคัญ แนวคิดของโรมิก ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

Independent Study title: Effects of an Approach for Developing Nursing Teamwork Based on Romig's concepts on Workplace Happiness of Professional Nurses at Srisangwornasukhothai Hospital

Author: Miss. Kanlaya Sutthakitphaibull; **ID:** 2545100014;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Independent Study advisor: Dr. Premruetai Noimuenwai, Assistant Professor;

Academic year: 2013

Abstract

The purposes of this quasi-experimental research were: (1) to study the workplace happiness of professional nurses at Srisangwornasukhothai Hospital and (2) to compare mean scores of the workplace happiness between professional nurses who had developed nursing teamwork based on Romig's concepts (an experimental group) and professional nurses who worked according to their usual routine (control group).

The sample consisted of 134 professional nurses working in the In-patient wards at Srisangwornasukhothai Hospital. They were selected by the purposive sampling technique. The experimental group consisted of 67 nurses who had developed an approach to nursing teamwork based on Romig's concepts for five weeks. The control group consisted of 67 nurses who worked as usual in their workplace. The Workplace Happiness Questionnaires (WHQ) were used for measuring workplace happiness, and WHQs were examined for content validity by five experts. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the WHQ was 0.93. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and independent t-test.

The research findings were as follows. 1) Professional nurses both experimental and control group rated their workplace happiness at the high level. 2) Mean scores for workplace happiness of professional nurses in the experimental group were statistically significantly higher than the control group ($p < 0.05$).

Keywords: Romig's concepts, Workplace happiness, Nursing Teamwork

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่น ไวย อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และแนวทางที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอน ตลอดจนความห่วงใยและกำลังใจที่มีให้ตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข กรรมการสอบการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริธรรังศรี อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด นายแพทย์คณัย ภัทรเชียรสกุล คุณรุจิพร เพ็ญศรี และคุณสุรวิพร ดวงสุวรรณ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้าแผนกผู้ป่วยใน และพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

กัลยา ศุภกิจไพบูรณ์

ตุลาคม 2556

สารบัญ

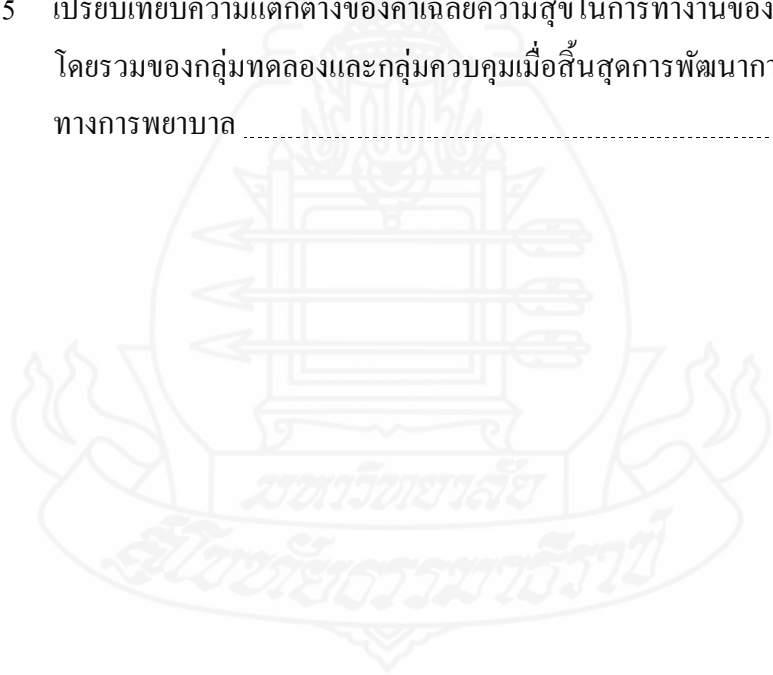
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์	9
ความสุขในการทำงาน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
รูปแบบการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	34
ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ตามแนวคิดของโรมิก.....	40
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	41
สรุปการวิจัย	41
อภิปรายผล	44
ข้อเสนอแนะ	47
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก	56
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	57
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	59
ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ และขอเก็บข้อมูล.....	67
ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	74
จ แบบสอบถาม โครงการประชุมเชิงวิชาการกลุ่มมือการใช้รูปแบบการทำงาน เป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก.....	76
ประวัติผู้ศึกษา	99

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	33
ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพระหว่าง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้	34
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	35
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามรายชื่อ	36
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ทางการพยาบาล	39



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 3.1 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก ที่บูรณาการกับกิจกรรมของทีมทางการพยาบาล	31



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาลในหลายๆ ประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้คือปัญหาการลาออกจางานและการขาดอัตรากำลังของพยาบาล สำหรับประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนนับเป็นปัญหาที่เรื้อรังที่ยังไม่มีรัฐบาลใดสามารถแก้ไขได้ ท่ามกลางความต้องการบริการสุขภาพภายในประเทศที่สูงขึ้นการเพิ่มขนาดกำลังคนกลับลดลง โดยพบว่า การเพิ่มของพยาบาลวิชาชีพในปี พ.ศ. 2548 ลดลงถึงร้อยละ 35.3 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 (กฤษดา แสงวงศ์ 2548) นอกจากนี้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจะส่งผลทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้นแล้วในด้านลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยข้างเตียงอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม (ศันสนีย์ สมิตะเกษตริน 2545) พยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติงานในระบบผลัดหมุนเวียน ส่งผลกระทบต่อร่างกายทำให้พยาบาลมีการนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ ประกอบกับการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพภายใต้ระบบการรับรองคุณภาพเพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน และเพิ่มผลผลิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลต้องรับผิดชอบงานที่หนัก และซับซ้อนมากขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขณะที่อัตราค่าจ้างที่หรือขาดแคลน เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับบุคลากรทางการพยาบาล (ฟาริศา อิบราฮิม 2543)

โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 307 เตียง รับผิดชอบให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ และรับส่งต่อโรงพยาบาลชุมชนอีก 4 แห่ง รับผิดชอบในการบริการด้านสุขภาพกับประชาชน ทั้งในด้านให้บริการการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล การให้บริการส่งเสริมสุขภาพ สำหรับแผนกผู้ป่วยในมีการดูแลครอบคลุมทุกแผนกทุกสาขา มีหอผู้ป่วยทั้งหมด 15 หน่วยงาน จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ณ ปีงบประมาณ 2555 ทั้งหมดจำนวน 240 คน พบว่าผลิตภาพทางการพยาบาลอยู่ในช่วง 95.5 – 148.9 ซึ่งผลิตภาพมาตรฐานอยู่ในช่วงระหว่างร้อยละ 90 ถึง 110 จากข้อมูลจะเห็นได้ถึงการขาดอัตรากำลังทางการพยาบาล ในปัจจุบัน การทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เป็นการทำงานแบบมอบหมายตามหน้าที่ (Functional Assignment) ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้เป็นการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่ามุ่งที่

ปัญหาของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังทำให้พยาบาลขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเนื่องจากพยาบาลเน้นการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุขในงาน

การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นการทำงานร่วมกันระหว่บุคคลภายในองค์กร ลักษณะการทำงาน โดยให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด แต่ในลักษณะการจัดบริการทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยนั้นไม่สามารถให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้ด้วยบุคลากรทางการพยาบาลเพียงคนเดียว จำเป็นต้องทำงานเป็นทีมที่มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดของพยาบาลทุกคนในทีม มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การรับผิดชอบในงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลจึงเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข (เจียมจิตต์ จุฑาบุตร 2539; มณีรัตน์ พากเพียร 2546; ดวงพร จันทรศรี 2555)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล สายชล กองอ่อน (2537) ทำการศึกษาผลของการมอบหมายงาน โดยการให้ทีมการพยาบาล พบว่าการมอบหมายงานโดยการให้ทีมการพยาบาลมีผลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ วิไล อามาศย์มณี (2539) และ เปรมวดี คฤหเดช (2540) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้จากการศึกษาของ พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) ยังพบว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ในด้านประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน (2544) และลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม และ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม (ประภัสสร ฉันทศรีทศาการ 2544; พรรณีภา สืบสุข 2548; นภัชชล รอดเที่ยง 2550 และ กัลยารัตน์ อึ้งคณา 2549) นอกจากนี้ หัตยา ศรีวงษ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง พบว่า ลักษณะงานความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล เช่นเดียวกับดวงพร จันทรศรี (2555) ได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า การ

ทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และยังมีหลาย รายงานการวิจัยที่พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับทีม ส่งผลโดยตรงต่อความสุขที่เกิดขึ้น (เจียมจิตร จุฑานุตร 2539; มณีรัตน์ พากเพียร 2546; ดวงพร จันทศรี 2555) และการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่ง สร้างสรรค์ บุคคลในทีมเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (พนิดา รัตน์ไพโรจน์ 2542; อัจฉรา สืบสังข์ 2540; สุนันทา เลาหนันท์ 2540)

โรมิก (Romig, 1996) ได้เสนอแนวคิดของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมว่า การสร้าง กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) เน้นการทำงาน โดยสมาชิกในทีมต้องมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักยะและประสบการณ์ร่วมกันเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาที่พบจากการทำงาน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันที่วางไว้ การ ทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิกจึงส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมบรรยากาศ ของการทำงานที่มีพื้นฐานของการมีความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่ง มีเป้าหมายในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและส่งเสริมความสุขในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่านักวิชาการให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นผลจากการ ทำงานทำให้บุคคลเกิดอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกก่อให้เกิดสภาพที่พอใจ และทำให้มี ความสุขในการทำงาน หากขาดความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต่อองค์กร การขาดแคลนวิชาชีพพยาบาล ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพทางการพยาบาล องค์กรขาดการพัฒนา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) มาพิจารณา เนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996) จากการ เชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน ความสุขในการทำงาน เป็นผลมาจาก การทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็น ประโยชน์สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการ พยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาล ศรีสวรรค์สุขภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและพยาบาลระดับปฏิบัติการสามารถนำ

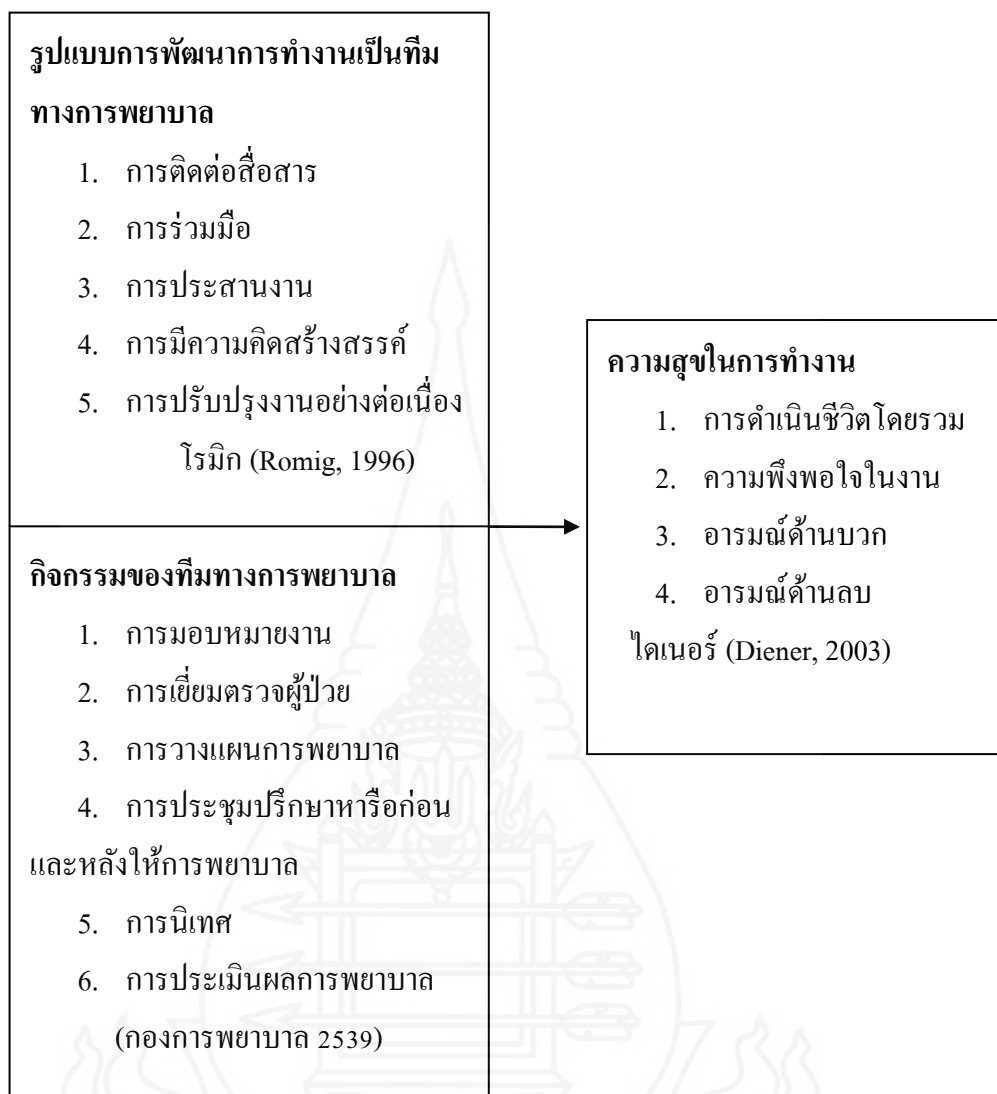
แนวคิดของโรมิกไปใช้เป็นแนวทางการในการพัฒนาทีมทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของ โรมิกกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental research Design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ กรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996) ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนความสุขในการทำงานซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การดำเนินชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของ โรมิกอยู่ในระดับสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานตามปกติ

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental research Design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของ โรมิกกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ

5.2 ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 240 คน

5.3 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 134 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 67 คน กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของ โรมิก และกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มควบคุมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในที่ปฏิบัติงานตามปกติ

5.4 ตัวแปรที่ศึกษา

5.1.1 *ตัวแปรต้น* คือ รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

5.1.2 *ตัวแปรตาม* คือ ความสุขในการทำงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมของทีมทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อประสบผลสำเร็จในงานและบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ตามแนวคิดของ โรมิก (Romig, 1996) ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

6.1.1 *การติดต่อสื่อสาร* หมายถึง การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในปัญหาของงานที่ปฏิบัติและสามารถแก้ไขได้ทันที่ การติดต่อสื่อสารต้องมีการ

เปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน และต้องมีการรับฟังและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

6.1.2 การร่วมมือ หมายถึง การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ ทีมความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยและพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงออกโดยสมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อที่จะให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วย

6.1.3 การประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกทีมมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุม ในองค์กรพยาบาล การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์กรเพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวราบ ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกัน ทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกทีมมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ซึ่งปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

6.1.5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ในการดูแลผู้ป่วยและมุ่งเน้นการปรับปรุงที่เพิ่มขึ้น

6.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงอารมณ์ความรู้สึก ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจในชีวิต การทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวัง

ในประสบการณ์ที่ได้รับ ในการศึกษาครั้งนี้ ความสุขในการทำงานวัดจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก แบบสอบถามความสุขในการทำงานของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ซึ่งวัดความสุขในการทำงานจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

6.2.1 การดำเนินชีวิตโดยรวม หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้กระทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ

6.2.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การได้รับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ทำงานที่ชอบมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ สุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

6.2.3 อารมณ์ด้านบวก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงานมีความพึงพอใจสำราญใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำชีวิตมีคุณค่าปลื้มเมื่อได้ทำงานและมีความสุขกับการทำงาน

6.2.4 อารมณ์ด้านลบ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

6.3 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี ขึ้นไปและขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง จากสภาการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ จังหวัดสุโขทัย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางการสร้างทีมทางการพยาบาลสำหรับผู้บริหารและพยาบาลระดับปฏิบัติการสามารถนำแนวคิดของโรมิกไปใช้ในการพัฒนาทีมทางการพยาบาลมีประสิทธิภาพและพัฒนาความสุขในการทำงานได้

7.2 หน่วยงานและองค์กรทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่พยาบาลในหน่วยงานได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล
 - 1.2 กิจกรรมของทีมทางการพยาบาล
 - 1.3 การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ โรมิก
2. ความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล
 - 3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาล
 - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงาน

1. การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันทำงาน โดยผสมผสานหน้าที่ของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันมีปฏิสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายร่วมกัน และมีสมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายของทีมร่วมกัน (ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ 2541)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน อาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ

การประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ทศนา แคมณี 2537, Romig, 1996)

ทีมทางการพยาบาล หมายถึง การจัดกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทางการพยาบาลที่ต่างระดับความรู้มาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมในการปฏิบัติงานยึด ผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ให้บริการ ได้รับการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์แบบ (กองการพยาบาล 2539)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล หมายถึง กลุ่มของบุคลากรทางการพยาบาลที่ระดับความรู้ต่างกันร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละราย โดยอาศัยความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งทางด้าน คุณภาพ ปริมาณ และประสิทธิภาพในการบริการ

1.2 กิจกรรมของทีมทางการพยาบาล

การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้น การกำหนดกิจกรรมของทีมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล จึงต้องมีความชัดเจน ดังนี้ (กองการพยาบาล 2539)

1. การมอบหมายงาน (Assignment) การมอบหมายงานที่ดีจะทำให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่ต้องการ ในเวลาเดียวกันก็ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับมอบหมายงานเพียงพอ และเกิดการเรียนรู้จากการมอบหมายงานนั้นๆ ปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงในการมอบหมายงาน มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ

2. การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย (Nursing rounds) หัวหน้าทีมกำหนดวัตถุประสงค์ในการตรวจเยี่ยมให้ชัดเจนว่าต้องการเยี่ยมเพราะอะไร การเยี่ยมตรวจสามารถกระทำได้ทั้งในขณะที่สมาชิกทีมกำลังปฏิบัติงานอยู่ หรือเยี่ยมตรวจภายหลังเสร็จสิ้นแล้ว หรือเยี่ยมตรวจขณะที่ญาติอยู่กับผู้ป่วย

3. การวางแผนการพยาบาล (Nursing care plan) แผนการพยาบาลจะเป็นการประเมินสภาพผู้ป่วย เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ต้องมีการพิจารณาอย่างรอบครอบ โดยมุ่งดูแลผู้ป่วยอย่างองค์รวมและต้องสามารถปฏิบัติได้จริง แผนการพยาบาลจะต้องทำการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้ป่วยที่มีอาการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่ให้

ความสำคัญกับแผนการพยาบาลแล้ว การปฏิบัติการพยาบาลก็มักเป็นการทำงานตามกิจวัตรประจำวันเป็นส่วนใหญ่

4. การประชุมปรึกษาหารือก่อนและหลังให้การพยาบาล (Pre and Post Conference)

การประชุมปรึกษาหารือก่อนให้การพยาบาล เป็นการประชุมเกี่ยวกับการมอบหมายผู้ป่วย การเสนอแผนการพยาบาลรวมถึงการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม และทำความเข้าใจร่วมกันก่อนให้การพยาบาลผู้ป่วยหรือหลังให้การพยาบาล เพื่อติดตามผลการพยาบาลว่าบรรลุตามแผนหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร และควรแก้ไขอย่างไร วัตถุประสงค์การปรึกษาหารือ คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยในทีม มีการอภิปรายร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะ และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม ทำให้คุณภาพการพยาบาลดีขึ้นป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ และเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทีม

5. การนิเทศ (Supervision) เป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของหัวหน้าทีม

ซึ่งจะต้องเดินสำรวจว่าสมาชิกทีมคนใดมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลืออะไรบ้าง หัวหน้าทีมต้องพร้อมที่จะให้คำแนะนำหรือลงมือช่วยในการปฏิบัติการพยาบาลตามความเหมาะสม ขณะนิเทศงานหัวหน้าทีมจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมแต่ละคน พร้อมกับประเมินผลการพยาบาลโดยวิธีการสังเกต ซักถามผู้ใช้บริการในขณะที่ทำการพยาบาลหรือหลังจากที่ทำการพยาบาลแล้ว

6. การประเมินผลการพยาบาล (Evaluation) หัวหน้าทีมและสมาชิกทีมต้องติดตาม

ผลการปฏิบัติการพยาบาลที่ผู้ใช้บริการ ได้รับว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขหรือไม่อย่างไร ถ้าปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ควรบอกสาเหตุด้วย เพื่อปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของผู้ใช้บริการ

1.3 การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996)

การทำงานเป็นทีมในยุคปัจจุบันควรมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เคยมุ่งเน้นเฉพาะที่ตัวบุคคลควรเปลี่ยนมาเน้นที่ระบบการทำงานเป็นทีม เพราะจะช่วยให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น ในยุคปัจจุบันองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ

โรมิก (Romig, 1996) เป็นศาสตราจารย์ด้านนักจิตวิทยาการศึกษาและการบริหารจัดการจากมหาวิทยาลัยเทกซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมากกว่า

200 เรื่องทั่วโลก แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและสร้างโครงสร้างการทำงานเป็นทีม ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รวมทั้งทำการศึกษาทดลองเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมและการทำงานเป็นทีม รูปแบบอื่นๆ มากกว่า 1,200 ครั้ง ก่อนที่ผลงานวิจัยของเขาจะได้รับการเผยแพร่และถูกนำมาประยุกต์ใช้ ในประเทศไทยซึ่งพบว่าการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิกส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จในบริษัทต่าง ได้แก่ บริษัทโมโตโลรา บริษัทน้ำมัน อะมอคโค จอห์นสันแอนด์จอห์นสัน เป็นต้น

โรมิก (Romig, 1996) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของทีมงานเอง ไม่ใช่เหตุการณ์หรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว ดังนั้น การพัฒนาและอบรมทีมงานและหัวหน้าทีมงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

การที่จะสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้นั้น โครงสร้างของทีม จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์หลัก 10 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม (Team creativity) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการประสบความสำเร็จของทีม โดยทีมต้องมีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกทีมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาซึ่งการระดมสมองนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขึ้นเตรียมตัว เป็นการนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม 2) ให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 5 นาที 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อทีมในระหว่างทำกิจกรรม และ 4) นำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผน

2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team communication) ทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านวิธีการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจที่ถูกต้อง และการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

3. การประชุมทีม (Team meetings) ซึ่งนับว่ามีความสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนการที่สมาชิกทีมมีทักษะการประชุมและทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) โดยจะต้องส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ของทีม ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขจัดความรู้สึกลบและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์ และความเข้มของเสียง รับรู้ในเป้าหมายร่วมกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team values, vision, and mission) โดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิกตามค่านิยมของทีม เป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามความคาดหวังของสมาชิกทั้งหมด เกี่ยวกับพันธกิจ กฎระเบียบ ทัศนคติและเป้าหมาย โดยการพัฒนากระบวนการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6. การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team goal setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาที่ลดลง

7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร(Role and responsibility and team organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมจะเป็นการนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมากเกิดความขัดแย้งของสมาชิกทีมซึ่งทำให้มีความเครียด โดยส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจในบทบาทของตนเองและสมาชิก

8. การแก้ไขปัญหาของทีม (Team problem solving) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมสมาชิกทีมโดยการระบุนปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือ่วิธีการแก้ไขปัญหา โดยต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

9. การตัดสินใจของทีม (Team decision making) ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและกระบวนการในการปฏิบัติเป็นสำคัญ

10. การปรับปรุงการทำงาน (Work process improvement) เป็นการฝึกอบรมสมาชิกทีมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงงาน เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

โรมิก (Romig, 1996) ได้เสนอการทำงานเป็นทีมรูปแบบ 5 C เป็นลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในรูปแบบ 5 C ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารเป็นอันดับแรกของ

การปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมให้มีการรับฟัง และเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่ปฏิบัติและสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ การติดต่อสื่อสารต้องมีการเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน และต้องมีการรับฟังและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. การร่วมมือ (Cooperation) การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยและพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงออกโดยสมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อที่จะให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วย

3. การประสานงาน (Coordination) สมาชิกทีมที่มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุม ในองค์กรพยาบาล การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์กรเพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวนอน ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) สมาชิกทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ซึ่งปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ในการดูแลผู้ป่วยและมุ่งเน้นการปรุงที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของโรมิก เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในทีมงาน การที่สมาชิกทุกคนในทีมงานได้ติดต่อสื่อสารระหว่างกันให้ความร่วมมือประสานงานกันร่วมคิดแก้ปัญหาของงาน ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์นั้นมีเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและให้ผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่องและสมบูรณ์แบบ โดยมีหลักเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การค้นหาปัญหาของผู้ใช้บริการแล้วนำมาวางแผนแก้ไขโดยมีการประชุมปรึกษาหารือกัน มอบหมายงานให้สมาชิกตามความเหมาะสม มีการช่วยเหลือกันในทีมและร่วมประเมินผลงานเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ย่อมต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ดี สมาชิกต้องร่วมมือร่วมใจกันประสานงานกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น นอกจากนี้ยังต้องนำความคิดสร้างสรรค์ของทีมมาแก้ไขปรับปรุงงาน และต้องมีกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) ที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้สรุปได้ว่าจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม ก็คือ การดูแลซึ่งกันและกัน และภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมการทำงานด้วยกัน และให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ในยุคปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2. ความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข อธิบายไว้ในศาสตร์หลายแขนง อาทิ มิลล์ (Mill, 1949 อ้างถึงใน ทักษิภา เทพสุริวงศ์ 2550) ได้ให้ความสุข (Pleasure or Happiness) หมายถึง ความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวด ซึ่งตรงกันข้ามกับความทุกข์ (Unhappiness) คือ ความเจ็บปวด และภาวะไร้ความพึงพอใจ

พลาโต (Plato, 1874 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล 2552) ได้ให้ทัศนะของความสุขว่า ความสุข หมายถึง การมีคุณธรรม (Virtue) เป็นเครื่องดำเนินชีวิตอันผสมผสานกับ ปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) การรู้จักประมาณ (Temperance) ความยุติธรรม (Justice)

บุรุษ (Buss, 2000) และบุช (Szasz, 1987 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ เป้าทวย 2553) กล่าวว่าความสุขเป็นสิ่งที่อยู่ไกลเกินเอื้อม หรือเป็นเงื่อนงำที่มีจินตนาการเท่านั้น เพราะความสุขเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะ ในการจัดการกับปัญหาและอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์

สุภา มาลากุล ณ อรุษา (2539) กล่าวว่าความสุข เป็นภาวะของจิตที่รับรู้และตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่และเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและพึงพอใจ ส่งผลให้บุคคลที่มีความสุขต้องการมีชีวิตอยู่ต่อไปให้ยาวนานที่สุด

สุกมล วิภาวิพลกุล (2546) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

สรุปได้ว่าความสุข หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำมีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดี และตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานที่ถูกต้อง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้นำเสนอแนวคิดของความสุขว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลถึงความผาสุก (subjective well – being) มุ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข ดังนี้

1. การดำเนินชีวิตโดยรวม (Global life judgment) หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้กระทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การได้รับการความพึงพอใจในการทำงานได้ทำงานที่ชอบ มีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ สุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

3. อารมณ์ทางด้านบวก (Positive affect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส ได้เสมอขณะทำงานมีความพึงพอใจสำราญใจ เกิดความรัก และเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปลื้มเมื่อได้ทำงานและมีความสุขกับการทำงาน

4. อารมณ์ทางด้านลบ (Negative affect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้น ในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

แนวคิดความสุขในการทำงานของไดเนอร์ (Diener, 2003) เชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน เป็นการรับรู้ ความคิดเห็นและความเข้าใจของบุคคลจาก ข้อมูลที่แต่ละบุคคลเก็บสะสมมาจากประสบการณ์การทำงานในอดีตที่ผ่านมา อันเป็นผลมาจากการ ทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็น ประโยชน์สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ แมเนียน (Manion, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล 2547) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการ กระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความสุขกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันสำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดง อารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนานแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิด สร้างสรรค์การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นใน องค์กรสูง ซึ่งมุ่งหมายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรัก ในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิด สัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการ ปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็น องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติมีความ

ผลิตเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ให้สำเร็จ ผลิตผลการทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือ จากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจาก ผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

วาร์ (Warr, 1990 อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข 2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงาน ของตนเอง
3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการ ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

เกวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004 อ้างถึงใน พนิดา คชะ 2551) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุข มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มี อำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการ กระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้

ความรู้ อย่างไรก็ตามเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น

ฟาริดา อิบราฮิม (2542) กล่าวว่า ถ้ามองพยาบาลในฐานะบุคคลซึ่งต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลา นอกเหนือจากงานพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับคนในทุกรูปแบบทำให้เกิดความคิดว่าพยาบาลต้องเตรียมตัวเองให้หาความสุขจากลักษณะงานสภาพการทำงาน และสภาพการณ์รอบๆ ตัว เพราะพยาบาลต้องช่วยเหลือตัวเองให้สุขได้ก่อน จึงจะช่วยคนไข้ให้คลายทุกข์ สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลเปลี่ยนนิยามความเครียดได้ พยาบาลจึงต้องมีความสุขพร้อมจะทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้นนอกจากนี้ สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขพร้อมที่จะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญาใช้ปัญญากำกับความเพียรและภูมิใจตนเองได้ว่าทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอแสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่สุขเท่านั้นจึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาลผู้บริหารทางการแพทย์ ต้องริเริ่มให้เกิดบรรยากาศที่ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล การสร้างขวัญและกำลังใจให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพและทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมการแก้ปัญหาการใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นบรรยากาศการตัดสินใจและมุ่งดูแลบุคคลในองค์กรร่วม ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทางการแพทย์ ดังนั้น บรรยากาศการทำงานของวิชาชีพในองค์กรจะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1. ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์กรแล้วดำเนินการแก้ไข
2. การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงานเสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544) ได้รายงานว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และอธิบายว่าพยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางจิตใจทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ

อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทำให้คุณค่าในวิชาชีพช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

โดยสรุปแล้ว ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลหรือทีมในการทำงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและองค์ประกอบของความสุข ของ ไดเนอร์ (Diener, 2003)

(subjective well – being) มาอธิบายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงาน

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลหรือทีมงาน มีแรงจูงใจ มีการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลหรือทีมงาน จะประสบความสำเร็จในการทำงานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธ์ภาพ ขาดการสื่อสารที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับผู้ร่วมงาน และยังกล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดเป็นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม เกิดจากความเข้าใจของสมาชิกทีม ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือกัน กำหนดเป้าหมายวิธิตำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการตอบสนองความต้องการของสมาชิกทีมงานแท้จริง

การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดของบุคลากรทุกคนในทีม มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน (อัจฉรา สืบสังข์, 2540) และยังเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นการนำแนวความคิดของคนมากกว่า 1 คน มาร่วมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มผลกำไรที่ยิ่งใหญ่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข จากการศึกษาของ แคมเปียน (Campion, 1996 อ้างถึงใน ดวงพร จันทศรี 2555) พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดในการปฏิบัติงานตามมา วัตค็อก (Woodcock, 1889 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์ 2540) กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการพื้นฐานของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกในกลุ่มจะใช้ความสามารถส่วนตัว และทักษะความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ทางสายงานของตนเพื่อสนับสนุนให้ผลงานของกลุ่มสำเร็จตรงเป้าหมาย ทั้งนี้

สมาชิกจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงานได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ตรงกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ โรมิก (Romig, 1996) สอดคล้องกับแนวคิดของ แมเนี่ยน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเพื่อร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม (พิสมัย สุภัทธานนท์ 2538) สอดคล้องกับ روبบิน (Robbins, 1998 อ้างถึงใน ดวงพร จันทศรี 2555) ศึกษาพบว่า ผลที่เกิดจากการทำงาน เพิ่มผลผลิตของงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ยอมรับเป้าหมายของการทำงานมีการติดต่อสื่อสารกันเพิ่มมากขึ้น เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ โดยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของไดเนอร์ (Diener, 2003) มาพิจารณา เนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ โรมิก (Romig, 1996) จากการเชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกันอันเป็นผลมาจากการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ดังแสดงไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัยในบทที่ 1

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ดังนี้

สายชล กองอ่อน (2537) ทำการศึกษาผลของการมอบหมายงาน โดยการใช้ทีมการพยาบาลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลต่อการทำงานเป็นทีมการพยาบาลสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานตามปกติ

วิไล อำนวยมณี (2539) ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบส่วนร่วม เรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่าปัญหาของการพยาบาลเป็นทีม ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมของสมาชิก ลักษณะและจำนวนผู้ใช้บริการการจัดระบบงานหอผู้ป่วย การบริหารเวลาของผู้ปฏิบัติการพยาบาล อิทธิพลของ

วัฒนธรรมในหน่วยงานและการนิเทศการปฏิบัติงาน ส่วนการพัฒนาการพยาบาลเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม พบว่ามีผลความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติการพยาบาลทุกระดับ

อัจฉรา สืบสังข์ (2540) ทำการศึกษาผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมภายหลังจากใช้กระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มที่ทำงานตามปกติ

เปรมวดี คฤหเดช (2540) ทำการศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม พบว่า ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมพัฒนาการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีม กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม การปฏิบัติการแก้ปัญหาาร่วมกัน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล พบว่าการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุพรรณ ลิละบุทโยธิน (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า การทำงานเป็นทีมการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

แหวดาว อินทบุตร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรและระยะเวลาในการทำงาน

ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ศึกษา ผลของการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่าคะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม

3.2 งานวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ดังนี้

สายสมร เกลยภักดี (2544) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพได้แก่ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้าน โอกาส ตลอดจนการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประภัสสร นันทศรีธากา (2544) ศึกษาองค์ประกอบที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตและความสุขการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า องค์ประกอบที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานพยาบาล ความก้าวหน้า และการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมีอิสระในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม และ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

พรธนิภา สืบสุข (2548) ศึกษาหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

หัตยา ศรีวงษ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง พบว่า ลักษณะงาน ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังพบว่า การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีม ส่งผลโดยตรงต่อความสุขที่เกิดขึ้น (เจียมจิตต์ จุฑานุตร 2539; มณีรัตน์ พากเพียร 2546; ดวงพร จันทศรี 2555) และยังพบว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ บุคคลในทีมเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (อัจฉรา สืบสงค์ 2540; สุนันทา เลาหนันท์ 2540; พนิดา รัตนไพโรจน์ 2542)

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (เพ็ญทิพย์ เชาวลิต 2545; กาญจนา แสนทวี 2547; จริยา ชื่นศิริมงคล 2547; เนาวรัตน์ สารทลาลัย 2547; วราภรณ์ สุรัตน์นกร 2547) การติดต่อสื่อสารความร่วมมือ การประสานงานการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม (อารีย์ อุณหสุทธิยานนท์ 2551; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ 2553; สัมมนา สีมุข 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996) ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนความสุขในการทำงานนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังสามารถเสริมสร้างผลลัพธ์ทางบวกได้หลายมิติทั้งทางด้านบุคคล องค์กร บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ (พวงเพ็ญ ชูณหปราณ 2549; ทัญชีกา เทพสุริวงศ์ 2550; เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล 2552) และจากแนวคิดความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่านักวิชาการให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นผลจากการทำงานทำให้บุคคลเกิดอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกก่อให้เกิดสภาพที่พอใจและทำให้มีความสุขในการทำงาน หากขาดความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต่อองค์กร การขาดแคลนวิชาชีพพยาบาล ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพทางการพยาบาล องค์กรขาดการพัฒนา

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของไดเนอร์ (Diener, 2003)

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การดำเนินชีวิตโดยรวม ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ มาพิจารณา เนื่องจากสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ โรมิก (Romig, 1996) จากการเชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกันเป็นผลมาจากการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง(Quasi – Experimental research Design) แบบเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม คือกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิกกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 240 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีเข้าร่วมในการวิจัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 134 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยจำแนกออกเป็น กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมตามแผนกผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มทดลอง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง อายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยหนัก กุมารเวชกรรม และทารกวิกฤต ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของโรมิก ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง ศัลยกรรมชาย ศัลยกรรมอุบัติเหตุ สูติกรรม และหอผู้ป่วยพิเศษที่ปฏิบัติงานตามปกติ ดังในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามแผนกผู้ป่วย

แผนกผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง)	พยาบาล วิชาชีพ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูล ได้(คน)	แผนกผู้ป่วย (กลุ่มควบคุม)	พยาบาล วิชาชีพ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูล ได้(คน)
อายุรกรรมหญิง	16	16	ศัลยกรรมหญิง	8	8
อายุรกรรมชาย	17	17	ศัลยกรรมชาย	10	10
ผู้ป่วยหนัก	16	16	ศัลยกรรม อุบัติเหตุ	9	9
กุมารเวชกรรม	9	9	สูติกรรม	13	13
ทารกวิกฤต	9	9	พิเศษ๑ ชั้น1-2	14	14
			พิเศษ๑ ชั้น3-4	13	13
รวม	67	67		67	67

จากการวิเคราะห์ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของโคเฮน (Cohen, 1992) พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติทีในกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มละ 64 คน จะคงไว้ซึ่งค่าขนาดอิทธิพลในระดับกลาง (0.50) และอำนาจในการทดสอบ เท่ากับ 0.80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 67 คน จะได้ค่าอำนาจในการทดสอบไม่น้อยกว่า 0.80

ในบริบทของโรงพยาบาลศรีสวรรค์ สุขโขทัย หอผู้ป่วยหนัก และ ทารกวิกฤต ดูแลผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ และผู้ป่วยเจ็บป่วยทั่วไปที่ต้องติดตามอาการอย่างใกล้ชิด คล้ายคลึงกับหอผู้ป่วยทั่วไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาดำรง เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ และแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของ โรมิก (Romig, 1996) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้กำกับการทำงาน ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ของ กาญจนานันท์ (2547) ซึ่งสร้างตามแนวคิด โรมิก (Romig, 1996) ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยกำหนดขึ้นให้มีเนื้อหาครอบคลุม เช่นเดียวกับ แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์

ลักษณะของแบบสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ เป็นแบบสังเกตที่ได้กำหนดโครงสร้างการสังเกต แบบ check list ว่าปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ หรือไม่มีสถานการณ์เกิดขึ้น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ปฏิบัติ	=	1 คะแนน
ไม่ปฏิบัติ	=	0 คะแนน
ไม่มีเหตุการณ์	จะ	ไม่คิดคะแนนและจำนวนข้อ

แบบสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ มีจำนวน 25 ข้อคะแนนทั้งหมดรวม 25 คะแนน โดยรวมคะแนนจากการสังเกตและนำไปคำนวณเป็นร้อยละของการแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ต่อวัน ถ้าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์เกินร้อยละ 80 ขึ้นไปถือว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของ โรมิก กำหนดระยะเวลาการสังเกตทุกวันเป็นเวลา 5 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยทำวิจัยทำการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การเข้าไปสังเกตแบบไม่แจ้งให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบล่วงหน้า โดยการใช้แบบสังเกตการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิด Subjective well – being ของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามในลักษณะมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านคือ

การดำเนินชีวิตโดยรวม (Global life Judgment) จำนวน 5 ข้อ (1 – 5)

ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) จำนวน 5 ข้อ (6 – 10)

อารมณ์ด้านบวก (Positive affect) จำนวน 5 ข้อ (11 – 15)

อารมณ์ด้านลบ (Negative affect) จำนวน 5 ข้อ (16 – 20)

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

5 = เป็นจริงที่สุด	หมายถึง	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
4 = เป็นจริงมาก	หมายถึง	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
3 = เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
2 = เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
1 = เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

การแปลคะแนนระดับความสุขในการทำงาน กำหนดเกณฑ์การแปลคะแนน ใช้เกณฑ์
การแปลผลของ ประคอง กรรมสูตร (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไข
และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยนักวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน ผู้บริหารทางการพยาบาล 2 ท่าน และ
ผู้ปฏิบัติงานทางการพยาบาล 1 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
ความครอบคลุม และสำนวนภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity
index) หรือ CVI (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2544) กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ
โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ	4	คำถามสอดคล้องและครอบคลุมกับคำนิยามศัพท์มาก และเหมาะสมที่จะใช้ วัดตัวแปรนั้นมาก
ระดับ	3	คำถามสอดคล้องและครอบคลุมกับคำนิยามค่อนข้างมาก จำเป็นต้องได้รับการ พิจารณาทบทวน และปรับปรุงเล็กน้อยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
ระดับ	2	คำถามสอดคล้องและครอบคลุมกับคำนิยามศัพท์ จำเป็นต้องได้รับการ พิจารณาทบทวน และปรับปรุงอย่างมากให้มีความเหมาะสม
ระดับ	1	คำถามไม่สอดคล้อง และไม่ครอบคลุมกับคำนิยามศัพท์และไม่เหมาะสม ที่จะใช้วัดตัวแปรนั้นควรตัดทิ้ง

ผู้วิจัยนำ แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผ่านการ
ตรวจสอบความความตรงตามเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ มาพิจารณา
ปรับปรุงเพื่อความถูกต้องเหมาะสมร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยยึดเกณฑ์ความเห็น
สอดคล้อง และการยอมรับ (CVI) ได้ผลการตรวจสอบเท่ากับ 0.73 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำ
กว่า 0.6 จะถูกนำมาปรับแก้ไข

เมื่อได้ความตรงตามเนื้อหาจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์
ยอมรับได้จึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้และหาความเที่ยงต่อไป

2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามความสุขในการ
ทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ กับ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำ
ข้อมูลมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's
alpha coefficient) พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.93 ซึ่งมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง

4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ทำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย และได้อนุญาตให้ทำวิจัย
ได้

1.2 ประสานขอความร่วมมือในการทำวิจัยกับหัวหน้าหอผู้ป่วยแผนกผู้ป่วยใน
ทุกหอผู้ป่วย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและการเก็บข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยขอความร่วมมือโดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และการเก็บข้อมูลอย่างละเอียด และสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.4 จัดการประชุมเชิงวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก แต่ละแผนกผู้ป่วยซึ่งเป็นกลุ่มทดลอง แผนกผู้ป่วยละ 1 วัน เวลา 09.00 น. ถึง 15.00 น.

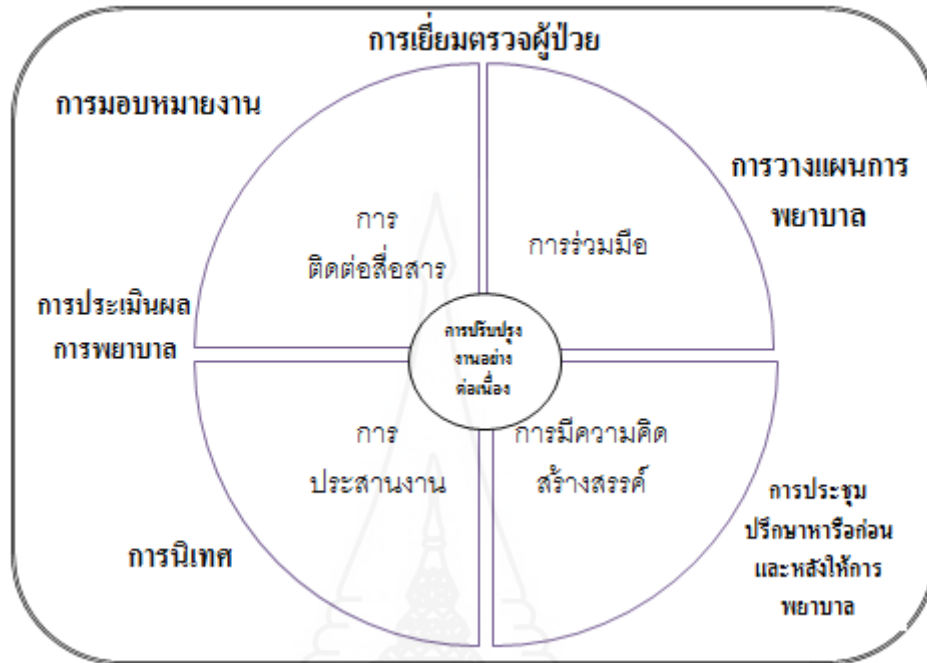
ขั้นตอนที่ 2 ชี้นำรูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลของโรมิกไปใช้ มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ชี้นำวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก ให้กลุ่มเสนอปัญหาและรูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

1.2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก โดยผู้วิจัยนัดประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละแผนกผู้ป่วยสัปดาห์ละ 1 วัน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง เป็นเวลาติดต่อกัน 5 สัปดาห์เพื่อให้สมาชิกทีมได้พูดคุยปัญหาอุปสรรคและร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล โดยผู้วิจัยและหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำกับกลุ่มในรูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

1.3 ระหว่างดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิกทำการสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลของกลุ่มทดลองขณะปฏิบัติงานทุกวันตลอดระยะเวลาที่ทำการทดลอง โดยเลือกการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยทำวิจัย ทั้งนี้เพื่อกลุ่มทดลองไม่รู้สึกรู้สึกรู้สึกอึดอัดหรือรู้สึกขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ผลการสังเกตพบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมเท่ากับร้อยละ 83.36 ถือว่ากลุ่มทดลองปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

1.4 รูปแบบการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิกที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นการผสมผสานกิจกรรมของทีมทางการพยาบาล 5 ประการ ได้แก่ การมอบหมายงาน การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล การประชุมปรึกษาหารือก่อนและหลังให้การพยาบาล การนิเทศ การประเมินผลการพยาบาล กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามแนวความคิดของโรมิก (Romig, 1996) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงเป็นแผนภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก
ที่บูรณาการกับกิจกรรมของทีมทางการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินผลการทดลอง

3.1 หลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลองตามแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก ผู้วิจัยเก็บรวบรวมประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

3.2 นำแบบประเมินที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดย

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยสถิติ Independent t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

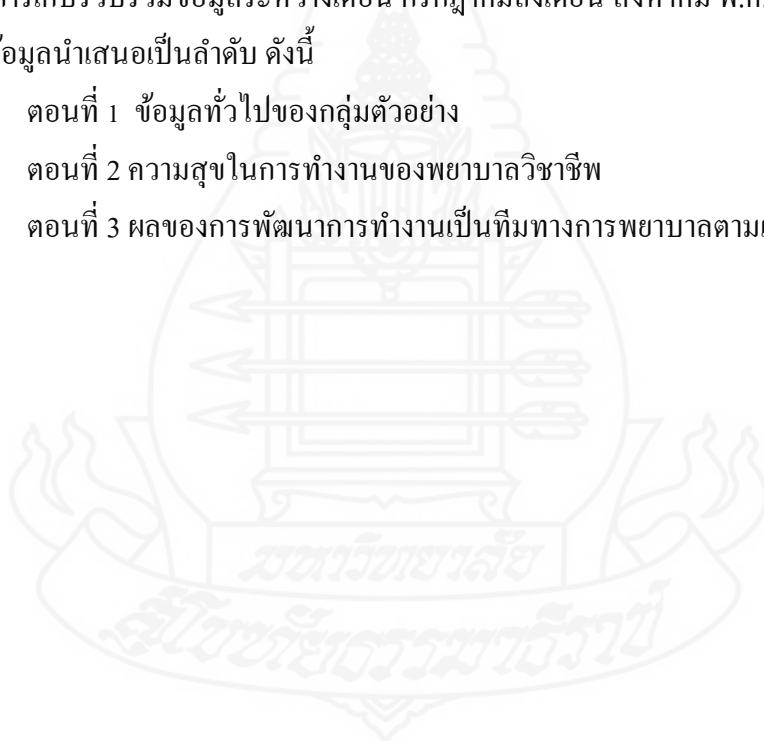
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก (กลุ่มทดลอง) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ (กลุ่มควบคุม) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย และได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจงรวมจำนวนทั้งสิ้น 134 คน โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคมถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2556 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยกลุ่มทดลอง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง อายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยหนัก กุมารเวชกรรม และทารกวิกฤต ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามโดยประยุกต์ใช้แนวคิดของโรมิก จำนวน 67 คน ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง ศัลยกรรมชาย ศัลยกรรมอุบัติเหตุ สูติกรรม และหอผู้ป่วยพิเศษที่ปฏิบัติงานตามปกติ จำนวน 67 คน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง(67คน)		กลุ่มควบคุม(67คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	1	1.5	-	-
หญิง	66	98.5	67	100
สถานภาพสมรส				
โสด หม้าย หย่า หรือแยก	30	44.8	30	44.8
คู่	37	55.2	37	55.2
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	61	91.0	63	94.0
ปริญญาโท	6	9.0	4	6.0
รายได้				
ต่ำกว่า 20,000	19	28.4	18	26.9
20,001 – 25,000	22	32.8	9	13.4
25,001 – 30,000	15	22.4	9	13.4
สูงกว่า 30,000	11	16.4	31	46.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองจำนวน 67 คน เป็นเพศหญิง 66 คน (ร้อยละ 98.5) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ 37 คน (ร้อยละ 55.2) รองลงมาคือ สถานภาพสมรสโสด หม้าย หย่า หรือแยก 30 คน (ร้อยละ 44.8) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61) และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 32.8) รองลงมาได้ต่ำกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 28.4)

กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มควบคุมจำนวน 67 คน ทั้งหมดเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 55.2) รองลงมาคือสถานภาพสมรสโสด หม้าย หย่า หรือแยก (ร้อยละ 44.8) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 94.0) และ ส่วนใหญ่รายได้สูงกว่า 30,000บาท (ร้อยละ 46.3) รองลงมาได้ต่ำกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 26.9) ข้อมูลส่วนบุคคลของทั้งสองกลุ่มมีคุณลักษณะส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพระหว่าง
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	Range	\bar{x}	S.D.
อายุ (ปี)			
กลุ่มทดลอง	22 – 58	35.9	7.3
กลุ่มควบคุม	26 – 60	40.1	7.4
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)			
กลุ่มทดลอง	2 – 24	9.4	5.2
กลุ่มควบคุม	2 – 26	11.2	5.9

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มทดลองมีอายุอยู่ระหว่าง 22 – 58 ปี อายุเฉลี่ย 35.9 ปี ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 2 – 24 ปี โดยเฉลี่ย 9.4 ปี

กลุ่มควบคุม มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 60 ปี อายุเฉลี่ย 40.1 ปี ประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 2 – 26 ปี โดยเฉลี่ย 11.2 ปี

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การดำเนินชีวิตโดยรวม	4.02	0.63	สูง	3.54	0.54	สูง
ความพึงพอใจในงาน	4.16	0.58	สูง	3.81	0.53	สูง
อารมณ์ด้านบวก	4.11	0.70	สูง	3.73	0.56	สูง
อารมณ์ด้านลบ (กลับค่าคะแนน)	4.40	0.52	สูง	4.16	0.57	สูง
รวมทุกด้าน	4.17	0.51	สูง	3.81	0.44	สูง

จากตารางที่ 4.3 คะแนนความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ด้านลบกลับค่าคะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ เช่น จาก 5 คะแนน เป็น 1 คะแนน เป็นต้น ก่อนรวมคะแนนความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองโดยรวมหลังจากได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก นาน 5 สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอารมณ์ด้านลบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{x} = 4.16$, 4.11 และ 4.02, S.D. = 0.58, 0.70 และ 0.63 ตามลำดับ)

ความสุขในการทำงานของกลุ่มควบคุมโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อารมณ์ด้านลบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.57) รองลงมาตามลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{x} = 3.81$, 3.73 และ 3.54, S.D. = 0.53, 0.56 และ 0.54 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามรายชื่อ

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การดำเนินชีวิตโดยรวม	4.02	0.63	สูง	3.54	0.54	สูง
1. มีความสุขในการ ทำงาน	3.98	0.72	สูง	3.37	0.67	ปานกลาง
2. รู้สึกประทับใจ ความสำเร็จและมี ความก้าวหน้าในชีวิต	3.91	0.71	สูง	3.34	0.61	ปานกลาง
3. รู้สึกว่าชีวิตของท่านมี ความสุข	4.05	0.75	สูง	3.60	0.67	สูง
4. รู้สึกพอใจกับฐานะ ความเป็นอยู่ของท่าน	3.89	0.78	สูง	3.62	0.73	สูง
5. รู้สึกยินดีกับ ความสำเร็จของคนอื่น	4.25	0.74	สูง	3.77	0.67	สูง
ความพึงพอใจในงาน	4.16	0.58	สูง	3.81	0.53	สูง
6. ได้ทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	4.14	0.65	สูง	3.80	0.65	สูง
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	4.19	0.67	สูง	3.88	0.70	สูง
8. พึงพอใจกับ ความสามารถในการ ทำงานของตนเอง	4.07	0.74	สูง	3.71	0.54	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
9. มีเพื่อนคอยช่วยเหลือ ท่านในยามที่ต้องการ ในที่ทำงาน	4.08	0.71	สูง	3.77	0.62	สูง
10. พอใจต่อการผูกมิตร ของท่านกับผู้ร่วมงาน	4.28	0.73	สูง	3.88	0.61	สูง
อารมณ์ด้านบวก	4.11	0.70	สูง	3.73	0.56	สูง
11. รู้สึกสนุกสนานกับ งานที่ทำ	4.05	0.85	สูง	3.55	0.74	สูง
12. รู้สึกสบายใจที่ได้ ทำงาน	4.05	0.77	สูง	3.59	.759	สูง
13. รู้สึกภูมิใจในตนเอง	4.07	0.82	สูง	3.79	0.64	สูง
14. รู้สึกสดชื่นเบิกบานใจ	4.03	0.77	สูง	3.70	0.60	สูง
15. รู้สึกเป็นสุขในการ ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมี โอกาส	4.26	0.68	สูง	3.98	0.70	สูง
อารมณ์ด้านลบ (กลับค่าคะแนน)	4.40	0.52	สูง	4.16	0.57	สูง
16. รู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้ กับการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	4.17	0.75	สูง	3.89	0.72	สูง
17. รู้สึกผิดหวังในตนเอง	4.46	0.74	สูง	4.22	0.75	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
18. รู้สึกว่าชีวิตท่านมีแต่ ความทุกข์	4.64	0.54	สูง	4.25	0.68	สูง
19. รู้สึกกังวลใจ	4.16	0.84	สูง	4.01	0.63	สูง
20. รู้สึกเศร้าโดยไม่ทราบ สาเหตุ	4.55	0.76	สูง	4.43	0.63	สูง
รวมทุกด้าน	4.17	0.51	สูง	3.81	0.44	สูง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม รายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานรายชื่อของกลุ่มทดลองมีค่าอยู่ในระดับสูง ส่วน ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานรายชื่อของกลุ่มควบคุมมีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยข้อ คำถามที่ว่า “มีความสุขในการทำงาน” และข้อคำถาม “รู้สึกประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า ในชีวิต” อยู่ในระดับปานกลาง ข้อคำถามที่เหลืออยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ตามแนวคิดของโรมิก

ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก ค่าคะแนนความสุขในการทำงานได้ถูกนำไปตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนใช้สถิติที่พบว่า ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกันและมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p - value
	mean	S.D.	mean	S.D.		
การดำเนินชีวิตโดยรวม	4.02	0.63	3.54	0.68	4.63***	0.000
ความพึงพอใจในงาน	4.16	0.58	3.81	0.63	3.59***	0.000
อารมณ์ด้านบวก	4.11	0.70	3.73	0.63	3.39***	0.001
อารมณ์ด้านลบ	4.40	0.52	4.16	0.44	2.48*	0.05
รวมทุกด้าน	4.17	0.51	3.81	0.68	4.32***	0.000

* $p < .05$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.5 จากการเปรียบเทียบผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 4.32$, $p = < .05$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง แบบเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม คือกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิกกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 240 คน

2) กลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยจำแนกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

(1) กลุ่มทดลอง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง อายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยหนัก กุมารเวชกรรม และทารกวิกฤต จำนวน 67 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

(2) กลุ่มควบคุม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วย ผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง ศัลยกรรมชาย ศัลยกรรมอุบัติเหตุ สูติกรรม และหอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 67 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ปฏิบัติงานตามปกติ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่

(1) โครงการประชุมเชิงวิชาการเรื่อง รูปแบบการพัฒนากิจการงานเป็น ทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

(2) คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากิจการงานเป็นทีมทางการพยาบาลตาม แนวคิดของโรมิก (Romig, 1996)

2) เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมการใช้ รูปแบบการพัฒนากิจการงานเป็นทีมทางการพยาบาล

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความสุขในการ ทำงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่ง พัฒนามาจากแนวคิด Subjective well – being ของไดเนอร์ (Diener, 2003)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบวัดจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.73 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวร สุขุโขทัยที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดย หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ชั้นเตรียมความพร้อม ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ รูปแบบการพัฒนากิจการงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก แบบสังเกต พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และทำจดหมายขอความร่วมมือ กับทางโรงพยาบาลและขอความร่วมมือในการทำวิจัยกับหัวหน้าแผนกผู้ป่วยใน

2) ชั้นดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยจัดโครงการประชุมเชิงรูปแบบการ พัฒนากิจการงานเป็นทีมทางการพยาบาล โดยใช้แนวคิดของโรมิก และดำเนินการทดลองใช้

รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล โดยนัดประชุมกลุ่มย่อยตามแผนกผู้ป่วยในที่เป็นกลุ่มทดลองโดยจัดประชุมกลุ่มย่อยตามเวลาที่กลุ่มสะดวกทุกสัปดาห์อย่างน้อย 1 ชั่วโมง รวม 5 สัปดาห์ รูปแบบพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก (Romig, 1996) ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และผู้วิจัยและผู้ช่วยทำวิจัยสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลของกลุ่มทดลองเป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมทุกวันเป็นเวลา 5 สัปดาห์โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.2.4 ขั้นประเมินผลการทดลอง หลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล 5 สัปดาห์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติทดสอบทีที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent t - test)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลโดยประยุกต์ใช้แนวความคิดของ โรมิก และ กลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติกลุ่มละ 67 คน พบว่ากลุ่มทดลอง เป็นเพศหญิง 66 คน อายุเฉลี่ย 35.9 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ 37 คน สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท ในขณะที่กลุ่มควบคุม ทั้งหมดเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 40.1 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท ข้อมูลส่วนบุคคลของทั้งสองกลุ่มมีคุณลักษณะส่วนบุคคลใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 4.1) ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดย โดยอารมณ์ด้านลบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 4.40 , S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และการ

ดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{x} = 4.16, 4.11$ และ 4.02 S.D. = $0.58, 0.70$ และ 0.63 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.3)

1.3.2 ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลพบว่าภายหลัง ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของโรมิกนาน 5 สัปดาห์ ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านของกลุ่มที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวความคิดของโรมิก รวมทุกด้านและรายด้านสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($p < .05$) (ตารางที่ 4.5)

2. อภิปรายผล

2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก

2.1.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า แม้ความต้องการบริการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้นและ จำนวนผู้มาใช้บริการในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้พยาบาลมีภาระงานหนักขึ้นก็ตามพยาบาลยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงหรืออธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนมากมองวิชาชีพของตนไปในทางบวกมากกว่าทางลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล 2546) นอกจากนี้สิ่งที่น่าจะมีผลทำให้พยาบาลยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่น่าจะเกิดจากพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่องานพยาบาล มีการรับรู้ถึงความสำคัญในคุณค่าของวิชาชีพทางการพยาบาลว่าตนเป็นผู้เสียสละได้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์ รู้สึกเชื่อมั่นว่าตนเองนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยคลายทุกข์ลงได้นำไปสู่ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (พาริดา อิบราฮิม 2543) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกและยินดีที่ได้ทำงานในหน้าที่พยาบาล ถึงแม้จะเป็นงานที่เหน็ดเหนื่อยและหนักอย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงานในวิชาชีพพยาบาล ดังที่ ประภัสสร จันทศรีทธารการ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะงานของพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางจิตใจทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่าความสุขเป็นการรับรู้ของบุคคลถึงความผาสุก องค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงานตลอดจน

ประสบการณ์ในชีวิตหรือการที่บุคคลนั้นมียุทธศาสตร์ความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อังคณา (2549) ที่พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล และพรณิภา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2.1.2 เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายข้อของกลุ่มควบคุม พบว่า คำถามที่ว่า “มีความสุขในการทำงาน” และข้อคำถาม “รู้สึกประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในชีวิต” มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลส่วนหนึ่งรับรู้ว่าคุณค่าในการทำงานและต้องการโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน แต่เนื่องจากขั้นตอนในการขออนุญาตลาศึกษาต่อและฝึกอบรมต้องขึ้นอยู่กับ กฎเกณฑ์และระเบียบของโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมจึงมีน้อย และเนื่องจากขาดอัตรากำลังมาทดแทนจึงมักไม่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม จากเหตุผลดังกล่าว อาจมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในชีวิตต่ำกว่าความคาดหวัง ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) ที่กล่าวว่า การศึกษาต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติการพยาบาล การวิจัย หรือการพัฒนาทฤษฎี ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ที่พบว่า องค์ประกอบที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การทำงาน ดังนั้นหน่วยงานควร จัดแผนการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระบบการเรียนทางไกล รวมทั้งจัด โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะต่างๆ รวมทั้งจัดบรรยากาศทางวิชาการ ให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพิ่มความพึงพอใจในผู้รับบริการ จากมาตรฐานงานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล

2.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกมีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติ เนื่องจาก

2.2.1 การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกในทีมงานมีความพอใจในงานที่ได้ผลงาที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่

วางไว้ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร จันทศรี (2555) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่างๆ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ และช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเกิดความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ วิไล อำนวยมณี (2539) ที่พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานตามมา ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม การที่ทุกคนในทีมได้มีการสื่อสารระหว่างกัน ร่วมกันแก้ปัญหาของงาน มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ได้ผลลัพธ์ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ทำให้ผู้ให้บริการเกิดความสุขตามมา

2.2.2 การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ โรมิกส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยภายในทีมงาน สมาชิกในทีมงานรับรู้ถึงความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจทีมดีต่อกัน ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกดีต่อกัน มีการช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลา ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจเพลิดเพลินกับการทำงาน จึงก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร จันทศรีธการ (2544) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน

เมื่อพิจารณาข้อความราชข้อของกลุ่มทดลองในข้อความ “พอใจต่อการผูกมิตรของท่านกับผู้ร่วมงาน” และใน ข้อคำถาม “รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส” พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมและสูงกว่าข้อคำถามอื่น อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย ไม่สามารถทำได้สำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมพยาบาลวิชาชีพต้องมีการสื่อสาร แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจของทีมในการให้การดูแลผู้ป่วยให้เกิดประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันการให้บริการด้านสุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจึงต้องการการทำงานเป็นทีมและสัมพันธภาพที่ดี มีการ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีมการพยาบาล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ สมาชิกทีมต้องมีลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการทำงานแบบประสานกลมกลืนและต่อเนื่องกัน พยาบาลวิชาชีพจึงเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) ที่ได้ให้ความเห็นสรุปไว้ว่า จิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม คือ การดูแลซึ่งกันและกัน ภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน และให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544) ที่ศึกษาตัวประกอบที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตและความสุขการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมการนำแนวทางการสร้างทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก ไปใช้ในการพัฒนาทีมการพยาบาลในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และลดความขัดแย้งของสมาชิกในทีมงาน อันจะช่วยให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.2 สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด แม้ว่าหน่วยงานจะมีปัญหา อัตรากำลังไม่เพียงพอ ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมการพัฒนาทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการประชุมระดมสมอง และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้จริง และไม่ซ้ำซ้อน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงานช่วยให้พยาบาลมีแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นแนวทางเดียวกัน ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน ทำให้เกิดการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิผลมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มระยะเวลาในการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมทางการแพทย์ให้นานขึ้นและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.2.2 ควรมีการวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการทดลองเพื่อเปรียบเทียบความสุขที่เพิ่มขึ้นทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

3.2.3 ควรศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของโรมิกในหอผู้ป่วยอื่น โดยเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง หรือทำการทดลองในโรงพยาบาลอื่นๆ





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล (2539) *คู่มือการจัดบริการพยาบาล: จากหลักการสู่การปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กาญจนา แสนทวี (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย
การทำงานเป็นทีมการพยาบาล กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษดา แสงวดี (2548) "ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย" *วารสารประชากร*
(มกราคม) : 79 – 93
- กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จริยา ชื่นศิริมงคล (2547) "ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล
ต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยกระดูก วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและ
วชิรพยาบาล" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ความไว้วางใจ
ในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานในทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร (2539) "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช"
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชุตติกาญจน์ เป้าทวย (2553) "ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลศิริราช" ปรัชญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) "ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต่อการ
ทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล" วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงพร จันทร์ศรี (2555) "ความสัมพันธ์ระหว่างรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
ภาคตะวันออก" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญ
และฝ่าฟันอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง" ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด
- ทิสนา เขมมณี (2537) "กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอนเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล" คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- นภัชชล รอดเที่ยง (2550) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข" ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เนาวรัตน์ สารทลาลัย (2547) "ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของ
บุคลากรทางการพยาบาล หน่วยงานห้องคลอด" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2533) *การจัดการทางการพยาบาล* ภาควิชาวิจัยประเมินผลและการ
บริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน

- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) "ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ปรางทิพย์ อุจรัดตน (2541) *การบริหารทางการพยาบาล Nursing Management* กรุงเทพมหานคร
บุญศิริการพิมพ์
- ประภัสสร นันทศรีธการ (2544) "การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภัสสร นันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) "การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์" *วารสารประชากรศาสตร์*
19, 1: 55 – 65
- เปรมวดี คฤหเดช (2540) "การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พนิดา คะชา (2551) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศูนย์ในเขตภาคตะวันออก" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) "ผลของการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่
ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล"
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรณิภา สืบสุข (2548) "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลใน
มหาวิทยาลัยของรัฐ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิสมย์ สุภัทรานนท์ (2538) *บริหารเวลา บริหารทีมงาน* กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) "ความสุขในการทำงาน" *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ฉบับพิเศษ, ประจำปี 2549 : หน้า 36 – 45*

- เพ็ญทิพย์ เชาวลิต (2545) "ผลของทีมการพยาบาลที่ใช้แนวทางการดูแลต่อความพึงพอใจของทีม และภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วย" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พริดา อิบราฮิม (2542) *สาระการบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สมเจริญพาณิชย์
- มณีรัตน์ ปากเพียร (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม ต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) "ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล" *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 13, 1 (เมษายน) : 17 – 23
- วราภรณ์ สุรัตนกร (2547) "การวิเคราะห์องค์ประกอบของทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผล โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิไล อำนวยมณี (2539) "การพัฒนาการพยาบาลเป็นทีมในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- แหวดาว อินทบุตร (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับผลผลิต ของงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศันสนีย์ สมิตะเกษตริน (2545) *การศึกษาความเหนื่อยหน่ายของผู้ดูแลผู้ป่วยเอดส์จากการทำงานบ้านพักผู้ป่วยในประเทศไทย พ.ศ.2544* นนทบุรี กองโรคเอดส์

- สัมมนา สีมุ่ย (2553) "การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรม ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี
- สายชล กองอ่อน (2537) "ผลของการมอบหมายงาน โดยใช้ทีมการพยาบาลต่อสัมพันธภาพเชิง วิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สายสมร เฉลยกิตติ (2544) "ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อ การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของ พยาบาลประจำการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุกมล วิภาวีพลกุล (2546, 31 กรกฎาคม) "พัฒนาคุณภาพชีวิตงาน" *มติชน* หน้า 25
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2548) "สุขภาพจิต" ใน *เอกสารการสอนชุดจิตวิทยาทั่วไป* หน้า 782 – 847 กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์
- หัตยา ศรีวงษ์ (2554) "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และ บรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัจฉรา สืบสังข์ (2540) "ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีม" วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อารีย์ อุณหสุทธิยานนท์ (2551) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Jacob Cohen (1992) "Psychological bulletin". *American Psychological Association*. Vol.112, 1: 155 – 159.
- Diener,E (1999) "Subjective Well – Being : Three Decades of Progress". *Psychological Bulletin*. 125, 2 : 276 – 302.
- _____. (2003) *Advance in cell Aging and Gerontology* vol.15 : 187 – 219.

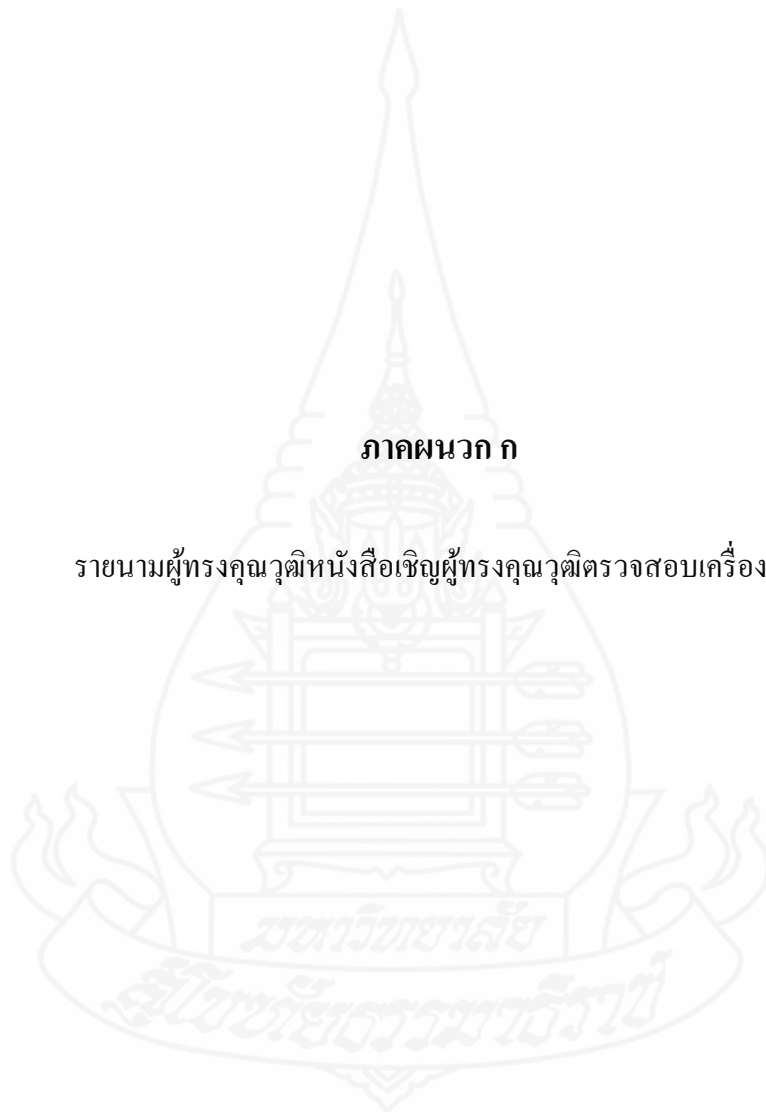
- _____. (2005) "Guidelines for Indicators". *Guidelines for National Indicators of Subjective Well – Being and Ill - Being.* (December) : 1-7.
- Manion, J. (2003) "Joy at work: Creative a positive workplace". *Journal of Nursing Administration.* 33, 12: 652 – 655.
- Romig,D.A. (1996) *Breakthrough teamwork: Outstanding result structure teamwork.* Chicago: Irwin.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. นายแพทย์คณัย ภัทรเชียรสกุล | รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์
โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย |
| 4. นางสาวรุจีพร เพ็ญศรี | หัวหน้างานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย |
| 5. นางสาวสุรีพร ดวงสุวรรณ | หัวหน้าหอผู้ป่วยทารกวิกฤต
โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย |



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ ๕๑๐ วันที่ ๕ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธิกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ที่ ศธ 0522.26/ว 5๑ ๐



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นายแพทย์นิพัทธ์ กิตติมานนท์

ด้วย นางสาวกัลยา ศุภกิจไพฑูรย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุภกิจไพฑูรย์)

ที่ ศธ 0522.26/ว 590



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการศึกษาคันคว่ำอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาคันคว่ำอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นายแพทย์คณัย ภัทรเชียรสกุล เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาคันคว่ำอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาคันคว่ำอิสระด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์)

สำเนาเรียน นายแพทย์คณัย ภัทรเชียรสกุล

ที่ ศช 0522.26/ว 590



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการศึกษาคันคว่ำอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุภกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาคันคว่ำอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาวรุจิพร เพ็ญศรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาคันคว่ำอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาคันคว่ำอิสระด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุภกิจไพบูลย์)
สำเนาเรียน นางสาวรุจิพร เพ็ญศรี

ที่ ศธ 0522.26/ว 590



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ


เรียน นายแพทย์คณัย ภัทรเชียรสกุล

ด้วย นางสาวกัลยา สุทธกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา สุทธกิจไพบูลย์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 690

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวรุจิพร เพ็ญศรี

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์)

ที่ ศธ 0522.26/ว 590



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวสุรีพร ดวงสุวรรณ

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบุลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620
โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา

ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือ และขอเก็บข้อมูล



ที่ ศอ 0522.26/ว 631



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตระงับให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพฑูรย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตระงับให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานและแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เอกฤทธิ์ ทองธำรงค์
(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ วิชาการและการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพฑูรย์)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ที่ ศธ 0522.26/ว ๖31



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ

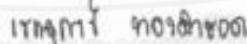
เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบุลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานและแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอตกลงใช้เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(อาจารย์ ดร.เปรมฤกษ์ ทงศ์วารอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบุลย์)

ที่ ศธ 0522.26/ว 637



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธิกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรณูการ์ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธิกิจไพบูลย์)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย



ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๖๕

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๕ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรณุก์ ทอฉัตร

(อาจารย์ ดร.เรณุก์ ทอฉัตร)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์)



ที่ ศธ 0522.26 / 664

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๒/ พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาปรับใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วย นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา มีความประสงค์ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นส่วน หนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" ของนางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (พ.ศ. 2547) สาขาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาปรับใช้เก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รศ.ดร. ทอณิศา อด

(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร.0-2503-2620, 0-2504-8036-7

โทรสาร.0-2504-8096

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุทธกิจไพบูลย์)

สำเนาเรียน นางสาว จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

ที่ ศบ 0522.26/ว ๒34



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

15 พฤษภาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวกัลยา ศุภกิจไพบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย” เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้วิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภกฤต ทองดีรอด
(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 084-153-7473 (นางสาวกัลยา ศุภกิจไพบูรณ์)

ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





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 21/2556

ชื่อโครงการวิจัย ผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก
 ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย
 เลขที่โครงการ/รหัส ID 2545100014
 ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวกัลยา สุทธิกิจไพบุลย์
 ที่ทำงาน หอผู้ป่วยทารกวิกฤต โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ต.คลองตาล อ.ศรีสำโรง
 จ.สุโขทัย 64120

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม Dr. Chinnajit

(อาจารย์ ดร.ชินจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม Dr.

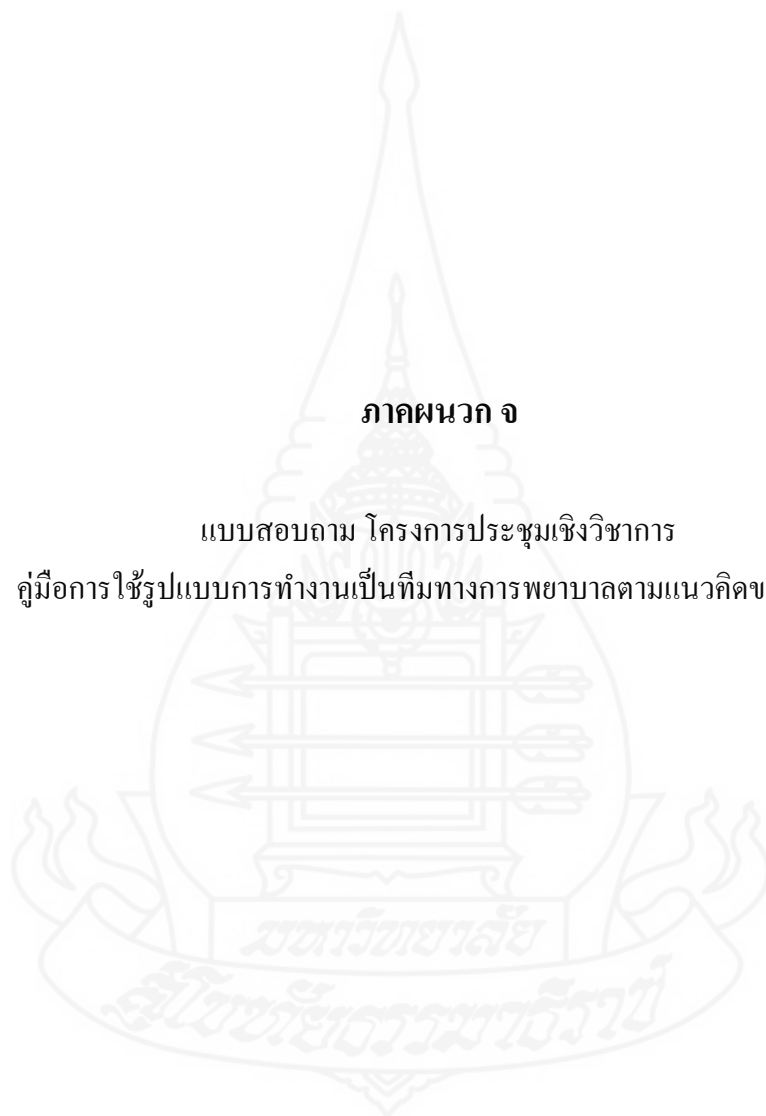
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 19 มิถุนายน 2556

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม โครงการประชุมเชิงวิชาการ
คู่มือการใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก



แบบสอบถามเลขที่ **แบบสอบถาม**

**“ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของโรมิก
ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย”**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย เพื่อเสนอเป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย” แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 ข้อ

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ด้วยความคิดเห็นตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น การเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใดๆต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

(นางสาวกัลยา สุทธกิจไพบูลย์)

นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรการบริหารการพยาบาล
สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความ
ตามความเป็นจริง

		สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1.ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง	Sex []
2.	ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)	Age []
3.	ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน.....ปี (เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)	Time []
4.	ประสบการณ์การทำงาน.....ปี (เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)	Long []
5.	ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย <input type="checkbox"/> 1. อายุรกรรมหญิง <input type="checkbox"/> 2. อายุรกรรมชาย <input type="checkbox"/> 3. ศัลยกรรมหญิง <input type="checkbox"/> 4. ศัลยกรรมชาย <input type="checkbox"/> 5. ศัลยกรรมอุบัติเหตุ <input type="checkbox"/> 6. ผู้ป่วยหนัก <input type="checkbox"/> 7. ทารกวิกฤต <input type="checkbox"/> 8. กุมารเวชกรรม <input type="checkbox"/> 9. พิเศษฯ ชั้น 1-2 <input type="checkbox"/> 10. พิเศษฯ ชั้น 3-4 <input type="checkbox"/> 11. สูติกรรม <input type="checkbox"/> 12. ผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> 13. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> 14. อื่นๆ ระบุ.....	Unit []
6.	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. คู่ <input type="checkbox"/> 3. หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่	Status []
7.	วุฒิการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. อนุปริญญา <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท โปรครระบุสาขา..... <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ ระบุ.....	Edu []
8.	รายได้เฉลี่ยเดือน.....บาท	Income []
9.	รายได้ของท่าน <input type="checkbox"/> 1. พอใช้และเหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 2. พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 3. ไม่ พอใช้และเป็นหนี้	Bincome []
10.	ภาวะสุขภาพในปัจจุบันของท่าน <input type="checkbox"/> 1. แข็งแรงดี <input type="checkbox"/> 2. ไม่ค่อยแข็งแรง กรุณาระบุปัญหาสุขภาพหรือโรค ประจำตัว	Health []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบวัดระดับความสุขในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

ความหมายของระดับความสุขในการทำงาน

- | | | |
|---|---------|-------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา |
| 4 | หมายถึง | เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก |
| 3 | หมายถึง | เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย |
| 2 | หมายถึง | เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง |
| 1 | หมายถึง | ไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย |

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การดำเนินชีวิตโดยรวม (Global life Judgment)						Life
1.	ท่านมีความสุขในการทำงาน						Life1 []
2.	ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในชีวิต						Life2 []
3.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข						Life3 []
4.	ท่านรู้สึกพอใจกับฐานะความเป็นอยู่ของท่าน						Life4 []
5.	ท่านรู้สึกยินดีกับความสำเร็จของคนอื่น						Life5 []
	ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction)						Work
6.	ท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						Work6 []
7.	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						Work7 []

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	ท่านพึงพอใจกับความสามารถในการทำงานของตนเอง						Work8 []
9.	ท่านมีเพื่อนคอยช่วยเหลือท่านในยามที่ต้องการในที่ทำงาน						Work9 []
10.	ท่านพอใจต่อการผูกมิตรของท่านกับผู้ร่วมงาน						Work10 []
อารมณ์ด้านบวก (Positive affect)							Posi
11.	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ						Posi11 []
12.	ท่านรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงาน						Posi12 []
13.	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง						Posi13 []
14.	ท่านรู้สึกสดชื่นเบิกบานใจ						Posi14 []
15.	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส						Posi15 []
อารมณ์ด้านลบ (Negative affect)							Neg
16.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน						Neg16 []
17.	ท่านรู้สึกผิดหวังในตนเอง						Neg17 []
18.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตท่านมีแต่ความทุกข์						Neg18 []
19.	ท่านรู้สึกกังวลใจ						Neg19 []
20.	ท่านรู้สึกเศร้าโดยไม่ทราบสาเหตุ						Neg20 []

โครงการประชุมเชิงวิชาการ
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก
โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

หลักการและเหตุผล

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ต้องอาศัยความรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม (ศันสนีย์ สมิตะเกษตริน 2545) เพื่อให้การพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันพยาบาลต้องรับผิดชอบงานที่หนัก และซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาลมีน้อย หรือไม่เพียงพอ ทำให้มีความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับบุคลากรทางการพยาบาล (ฟ้าริบดา อิบราฮิม 2543) นอกจากนี้การทำงานแบบมอบหมายตามหน้าที่ (Functional Assignment) มักมุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่ามุ่งที่ปัญหาของผู้ป่วย ทำให้การพยาบาลเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ไม่เน้นความเป็นองค์รวม รวมทั้งพยาบาลและผู้ป่วยขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

Romig (1996) กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในทีมงาน ในการปฏิบัติงานที่มุ่งสร้างสรรค์องค์กร ให้เจริญงอกงามอย่างยั่งยืน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในทีมงานจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการระดมสมอง ร่วมกำหนดคุณลักษณะของทีมงานที่ต้องการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และช่วยกันสร้างและปรับปรุงทีมงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จนทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงจัด โครงการ “รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก” นี้ขึ้น เพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และส่งเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

วิธีดำเนินการ

เป็นการบรรยายการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิกร่วมกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

กำหนดวัน/เวลา

จัดการประชุมเชิงวิชาการ 1 วัน เวลา 09.00 น. ถึง 15.00 น. และมีการจัดประชุมทีมงานอย่างน้อยทีมงานละ 3 ครั้ง

สถานที่

ห้องประชุมประจำแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

เนื้อหาที่ใช้ในการอบรม

เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

1. แนวคิดและหลักการในการปฏิบัติงานแบบการพยาบาลเป็นทีม
2. แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของโรมิก
3. รูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

วิธีการดำเนินการ

1. ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยเพื่อขอความร่วมมือในการจัดประชุมเรื่องการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. ประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยและเข้าอบรม
3. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยแผนกผู้ป่วยในเพื่อขอใช้สถานที่ในการอบรม
4. เตรียมเอกสาร
5. เตรียมสถานที่
6. ดำเนินการจัดการอบรม โดยการบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ หลักการ ประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยได้
2. ผู้เข้าร่วมอบรมได้แนวทางเกี่ยวกับการพยาบาลเป็นทีมไปพัฒนาระบบการพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้รับบริการ และทีมการพยาบาลมีความสุข
3. ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีโอกาสดอกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อที่จะช่วยให้เกิดความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น



กำหนดการประชุมเชิงวิชาการ

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

วันที่ 1 ก.ค. – 9 ส.ค. 2556

ห้องประชุมแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

.....

วันที่	เวลา	กิจกรรม
1 – 5 ก.ค. 2556	09.00 - 09.30 น. 09.30 - 10.15 น. 10.15 - 10.30 น. 10.30 – 12.00 น. 12.00 – 13.00 น. 13.00 - 14.30 น.	- ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ (แผนกผู้ป่วยละ 1 วัน) - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - พักรับประทานอาหารว่าง - บรรยาย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ทางการแพทย์พยาบาลตามแนวคิดของ โรมิก Romig(1996) โดย นางสาวกัลยา สุทธิกิจไพบูลย์ - พักรับประทานอาหารกลางวัน - ประชุมระดมสมอง - SWOT ทีมงาน - สรุปปัญหาการทำงานทางการแพทย์พยาบาลตามรูปแบบเดิม - กำหนดคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ พยาบาลที่ต้องการ - กำหนดวิธีการดำเนินงาน และ เป้าหมายของการทำงาน เป็นทีมทางการแพทย์พยาบาล
สัปดาห์ที่ 1 – 5	14.00 - 15.00 น.	-การประชุมกลุ่มย่อยแต่ละแผนกผู้ป่วยเรื่องรูปแบบการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลตามแนวคิดของ โรมิก Romig(1996) และกิจกรรมของทีมทางการแพทย์พยาบาล ในแต่ละหัวข้อย่อย (แผนกผู้ป่วยละ 1 วัน) โดยหัวข้อในการสนทนาในแต่ละสัปดาห์ ดังนี้ - ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประชุมกลุ่ม - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วันที่	เวลา	กิจกรรม
		<p>- สรุปปัญหาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลที่พบ</p> <p>- ประชุมกลุ่มกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา สรุปแนวทางรูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล</p> <p>หัวข้อในการสนทนา</p> <p>สัปดาห์ที่ 1</p> <p>8 – 12 ก.ค 56</p> <p>การติดต่อสื่อสาร (Communication)</p> <p>สัปดาห์ที่ 2</p> <p>15 – 19 ก.ค 56</p> <p>การร่วมมือ (Cooperation)</p> <p>สัปดาห์ที่ 3</p> <p>22 – 26 ก.ค 56</p> <p>การประสานงาน (Coordination)</p> <p>สัปดาห์ที่ 4</p> <p>29 ก.ค – 2 ส.ค 56</p> <p>การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)</p> <p>สัปดาห์ที่ 5</p> <p>5 – 9 ส.ค 56</p> <p>การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง(Continuous breakthrough)</p>

วิทยากร

นางสาวกัลยา สุทธิกิจ ไพนุลย์ (ผู้วิจัย)

ผู้ช่วยสังเกตการณ์

หัวหน้าหอผู้ป่วยแผนกผู้ป่วยใน

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวกัลยา สุทธิกิจ ไพนุลย์ (ผู้วิจัย)

งบประมาณ

ค่าของขวัญผู้ช่วยสังเกตการณ์	500	บาท
ค่าวัสดุสิ่งพิมพ์	500	บาท
ค่าปากกา	300	บาท
ค่าอาหารกลางวัน	500	บาท
ค่าอาหารว่าง	500	บาท
รวม	2,300	บาท



แบบสังเกตพฤติกรรมเลขที่ **แบบสังเกตพฤติกรรม**

“ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของโรมิก
ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ”

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสังเกตพฤติกรรมการใช้รูปแบบพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของโรมิก
จำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์
โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามส่วนนี้ตามที่ท่านเห็นจริง ในขณะปฏิบัติงาน
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแต่ละ
ช่องมีความหมาย

ข้อ	พฤติกรรมการใช้รูปแบบการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์	ปฏิบัติ	ไม่ ปฏิบัติ	ไม่มี สถานการณ์	สำหรับ ผู้วิจัย
	การติดต่อสื่อสาร (Communication)				
1	ซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่ เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย				
2	รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับ ผู้ร่วมงาน				
3	มีการประชุมกับทีมงานอย่าง สม่ำเสมอเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น การทำ case conference				
4	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่าง ชัดเจน เช่น การรับ – ส่งเวร quick round เป็นต้น				

ข้อ	พฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่มีสถานการณ์	สำหรับผู้วิจัย
5	รับทราบเป้าหมายในการทำงานของหอผู้ป่วย				
	การร่วมมือ (Cooperation)				
6	มีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล				
7	ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด				
8	ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ				
9	อภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน				
10	มีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด				
	การประสานงาน (Coordination)				
11	มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน				
12	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในหอผู้ป่วยอย่างชัดเจน				
13	มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน				
14	ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น				
15	มีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง				

ข้อ	พฤติกรรมการใช้รูปแบบการพัฒนาทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ไม่มีสถานการณ์	สำหรับผู้วิจัย
	การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)				
16	มีการร่วมคิดเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยกัน				
17	มีการร่วมคิดเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยกัน				
18	มีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ				
19	มีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้				
20	มีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย				
	การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)				
21	มีการนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง				
22	มีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน				
23	มีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาการทำงานลง				
24	มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง				
25	มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง				

**คู่มือการใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์
ตามแนวคิดของโรมิก**

จัดทำโดย

นางสาวกัลยา สุทธกิจไพบูลย์

**นักศึกษาหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

พ.ศ. 2556

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย

คำนำ

การทำงานร่วมกันเป็นทีมทางการแพทย์เป็นการผสมผสานความรู้ ทักษะในงานที่หลากหลายของแต่ละบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของหอผู้ป่วย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และผู้ให้บริการมีความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์จะเกิดขึ้นได้บุคลากรต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ ในการดำเนินกิจกรรมทางการแพทย์ จำเป็นต้องมีทักษะ การติดต่อสื่อสารภายในทีม การประสานงาน ความร่วมมือในทีมงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการทำงานส่งเสริมให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

คู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพยาบาลวิชาชีพฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป

นางสาวกัลยา สุทธิกิจไพบูลย์
ผู้วิจัย



สารบัญ

คำนำ	2
คู่มือการใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลตามแนวคิดของโรมิก	4
แนวคิดพื้นฐานการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลตามแนวคิดของโรมิก	4
การใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลตามแนวคิดของโรมิก	7



คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล

ลักษณะของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลสำหรับแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ ฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ โรมิก Romig (1996) ซึ่งกล่าวว่า การที่จะสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้นั้นทีมที่สร้างต้องเป็นทีมที่สัมพันธ์กันสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับความต้องการของสมาชิกทีมได้ตลอดเวลา ลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมรูปแบบ 5 C ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **การติดต่อสื่อสาร (Communication)** การติดต่อสื่อสารเป็นอันดับแรกของการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมให้มีการรับฟัง และเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่ปฏิบัติและสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง การติดต่อสื่อสารต้องมีการเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน และต้องมีการรับฟังและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. **การร่วมมือ (Cooperation)** การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยและพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงออกโดยสมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อที่จะให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วย

3. **การประสานงาน (Coordination)** สมาชิกทีมที่มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุม ในองค์กรพยาบาล การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์กรเพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวราบ ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

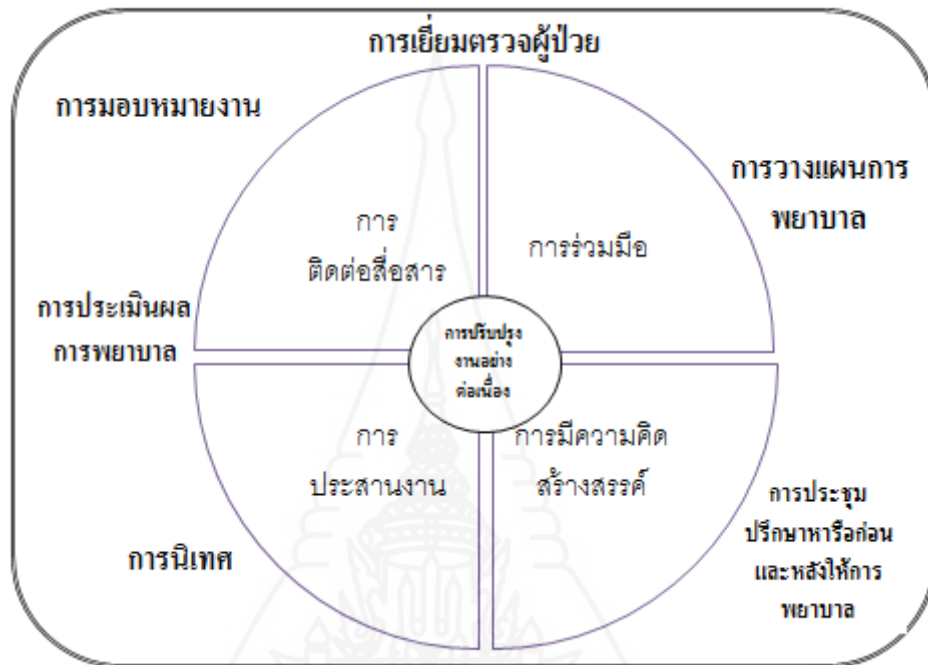
4. **การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)** สมาชิกทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ซึ่งปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็น

ตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ในการดูแลผู้ป่วยและมุ่งเน้นการปรับปรุงที่เพิ่มขึ้น



รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ตามแนวคิดของโรมิก
 ที่บูรณาการกับกิจกรรมของทีมทางการแพทย์

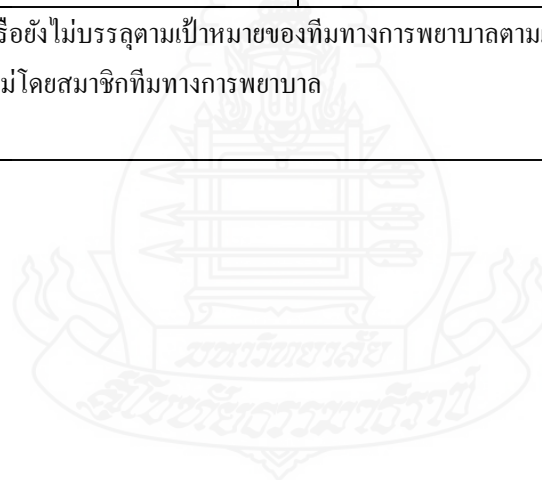


การใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิก

กิจกรรมของทีมทางการพยาบาล	การติดต่อสื่อสาร	การร่วมมือ	การประสานงาน	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
1. การมอบหมายงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร - มีการซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย - หัวหน้าและสมาชิกทีมทางการพยาบาลรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการร่วมคิดเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมของทีมทางการพยาบาล	การติดต่อสื่อสาร	การร่วมมือ	การประสานงาน	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
2. การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย	- มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน เช่น การรับ – ส่งเวร quick round เป็นต้น	- ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	- มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในหอผู้ป่วยอย่างชัดเจน	- มีการร่วมคิดเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยกัน	- มีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน
3. การวางแผนการพยาบาล	- มีการประชุมกับทีมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงาน เช่น การทำ case conference	- ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	- มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	- มีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	- มีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาการทำงานลง
4. การประชุมปรึกษาหารือก่อนและหลังให้การพยาบาล		- อภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	- ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	- มีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	- มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
5. การนิเทศ	- หัวหน้าทีมทางการพยาบาลแจ้งให้ทราบ	- มีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมาย	- มีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความ	- มีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	- มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพอย่าง

กิจกรรมของทีมทางการพยาบาล	การติดต่อสื่อสาร	การร่วมมือ	การประสานงาน	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
	ถึงเป้าหมายในการทำงานของหอผู้ป่วย - สมาชิกทีมทางการพยาบาลรับทราบเป้าหมายในการทำงาน	ที่กำหนด	ชัดเจน		ต่อเนื่อง
6. การประเมินผลการพยาบาล	- บรรลุผลตามเป้าหมายหรือยังไม่บรรลุตามเป้าหมายของทีมทางการพยาบาลตามแผนที่วางไว้ อาจมีการปรับเปลี่ยนแผนทางการพยาบาล หรือการประเมินข้อมูลใหม่โดยสมาชิกทีมทางการพยาบาล				



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวกัลยา ศุภกิจไพบูลย์
วัน เดือน ปีเกิด	7 สิงหาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอสุวรรณโคตร จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาล (ระดับต้น) วิทยาลัยพยาบาลลำปาง พ.ศ. 2535 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุตรดิตถ์ พ.ศ. 2541 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2541 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย 1 หมู่ 8 ต.คลองตาล อ.ศรีสำโรง จ.สุโขทัย
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

