

คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

PERSONAL CHARACTERISTICS AND MOTIVATION EFFECTING THE TEAMWORK OF PROFESSIONAL NURSES AT IN-PATIENT DEPARTMENT IN KALASIN HOSPITAL

ดารานี การจูนสี¹, สุวิทย์ อุดมพานิชย์²

Daranee kanjunsri¹, Suwit Udompanitch²

(Received: May 22 ,2019 ; Accepted: June 18 ,2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ประชากรที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเป็นระบบ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน +120 คน และสนทนากลุ่ม 12 คน เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทุกข้อมีความสอดคล้องมากกว่า 0.05 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 22 มีนาคม 2562 ถึง วันที่ 23 เมษายน 2562 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.37) และ 3.86 (S.D.=0.45) ตามลำดับ และพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ส่วนภาพรวมของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง และปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.765, p\text{-value}<0.001$) และ ($r=0.663, p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ทั้งนี้ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร และ ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้มีผลและร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 64.3 ($R^2=0.643, p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล, แรงจูงใจ, การทำงานเป็นทีม

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed at studying the effects of personal characteristics and motivation on the teamwork of professional nurses at in-patient department in Kalasin Hospital. The population were 359 professional nurses at in-patient department in Kalasin Hospital. The sample consists of 120 professional nurses at in-patient department in Kalasin Hospital who were selected through the systematic random sampling method and a focus group discussion of 12 participants. The research instruments were evaluated by 3 experts in the nursing field, the content of the questionnaire indicating its item-objective congruence (IOC) were more than 0.05 and its content validity at 0.96. The data were collected between March 22nd 2019 to April 23rd 2019. The data were analyzed through a descriptive statistic; a percentage, mean, standard deviation, median, minimum and maximum values including inferential statistics; Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple linear regression analyses within the statistical significance at 0.05.

The study revealed that, the overall level of motivation was at a high level and teamwork level of professional nurses at in-patient department in Kalasin Hospital at a high level with an average of 3.70 (S.D. = 0.37) and 3.86 (S.D. = 0.45) respectively. The findings also reflected that the personal characteristic factors did not have any close correlation with their teamwork. As for the overall motivation factors had a high level of relationship and hygiene factors had a moderate level of relationship with teamwork of professional nurses at in-patient department in Kalasin Hospital with statistical significance ($r=0.765, p\text{-value}<0.001$) and ($r=0.663, p\text{-value}<0.001$) respectively. In focus, the motivation factors were covering achievement, recognition and advancement. The hygiene factors were covering policy and administration and job security. These five main factors did have and effects on the teamwork of professional nurses in the target situation and also could foresee it about 64.3 ($R^2=0.643, p\text{-value}<0.001$)

Key words: characteristics, motivation, teamwork

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ ดอกเตอร์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และประชาชน (สภาการพยาบาล, 2552) ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนนั้น ได้มีการปฏิรูปบริการสุขภาพ ในปี พ.ศ.2540 ส่งผลให้บุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ต้องเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2551) พยาบาล เป็นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพที่มีหน้าที่ให้บริการสังคม ในการดูแลสุขภาพและการเจ็บป่วยของประชาชน จึงมีโอกาสมิมีบทบาทสำคัญ ในการดูแลสุขภาพเหลือผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดในยามที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ทรมานจากโรคภัยไข้ (ทัศนีย์ ทองประทีป, 2545) และสิ่งสำคัญที่พยาบาลวิชาชีพควรคำนึงถึงในการปฏิบัติการพยาบาล คือการนำองค์ประกอบของทักษะด้านการทำงานเป็นทีมไปปฏิบัติ ซึ่งการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การรับผิดชอบร่วมกันและ 5) ความไว้วางใจ (McCloskey & Maas, 1998) จากการทบทวน การศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการด้านความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.39) (สาหร่าย จันทา, 2560) และยังพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นครเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.85)⁽¹⁵⁾ และยังพบอีกว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวใน โรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.41) (พรณิภา สมบูรณ์, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว และนุสรา ประเสริฐศรี, 2561)

นอกจากพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยใน ต้องมีความรู้ และทักษะในเรื่ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมแล้ว ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ยังมีผลต่อการทำงานเป็นทีมด้วยซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ และ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Schemerthom, Hunt & Osborn, 2003) ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอายุ

มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากทางบวก ($p\text{-value}<0.05$) กับความตั้งใจอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ประเทศไทย (นลินรัตน์ ทองนิรันดร์, ภูสิตา อินทรประสงค์ และจรรยาภัทร อาชาชัย, 2558) และยังพบว่า ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวก ($p\text{-value}<0.05$) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (เบญจพร กิ่งบุญยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลิมา, 2559) และยังพบอีกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวายมีความพึงพอใจในงานและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวก ($p\text{-value}<0.05$) กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (วรางคณา ชนะเคน, 2559) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลคือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

แรงจูงใจซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงออกซึ่งความต้องการจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและตอบสนองสิ่งที่ต้องการ (วราธิณี ทองลิ้ม, 2558) ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) สถานะของอาชีพ 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการทำงาน 6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) การปกครองบังคับบัญชา (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2010) ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะของงานสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ได้ร้อยละ 76.22 ($R^2=0.762$, $p\text{-value}<0.001$) (เพ็ญพิชชา ล้วนดี, 2558) และยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์การทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยรวมได้ร้อยละ 60.9 ($R^2=0.609$, $p\text{-value}<0.005$) (นักสัจจันท์ มงคลพันธ์, เขียวชัยงามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา, 2560) และยังพบอีกว่าปัจจัยจูงใจสามารถร่วมพยากรณ์การมี

ส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 51.84 ($R^2=0.518$, $p\text{-value}<0.001$) (สถาพร รัตนาวีรวงษ์, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และวราภรณ์ จันทร์คง, 2557) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงพยาบาลรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพด้วย

จังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วย 18 อำเภอ มีโรงพยาบาลชุมชน 17 แห่ง และโรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง คือโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด ขนาด 540 เตียง มีพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 528 คน แบ่งการให้บริการผู้ป่วยในแยกตามแผนก คือ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกศัลยกรรมกระดูกและข้อ แผนกตา หู คอ จมูก และแผนกสูติ นรีเวชกรรม จำนวน 26 หอผู้ป่วย มีพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจำนวน 359 คน ผลัดเปลี่ยนเวรกันดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเกณฑ์การจัดอัตรากำลังเพื่อดูแลผู้ป่วยดังนี้ โดยในหอผู้ป่วยหนัก จัดให้มีพยาบาลวิชาชีพ 1 คนดูแลรับผิดชอบผู้ป่วย 2 คน หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤต มีพยาบาลวิชาชีพ 1 คนดูแลรับผิดชอบผู้ป่วย 3 คน หอผู้ป่วยทั่วไปมีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ดูแลรับผิดชอบผู้ป่วย 8 คน และได้นำเกณฑ์การคิดภาระงานมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 120 ร่วมกับการจัดอัตรากำลังเสริมด้วย ^(๑) พบว่าภาระงานที่มากและอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอเหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย มีผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสาร และจากการประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ Competency) ราชบุคคล ซึ่งมีตัวชี้วัด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม และ 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), 2553) โดยในแต่ละด้าน มีเกณฑ์กำหนดผ่านมาตรฐานอย่างน้อยร้อยละ 85 และผ่านมาตรฐานรวมทุกด้านอย่างน้อยร้อยละ 80 พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สามารถทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อผู้ป่วยที่มารับบริการ มีการรับผิดชอบร่วมกันและ มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่พบข้อร้องเรียน แต่ยังคงพบใน ตัวชี้วัดที่ 5 ด้านความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้ป่วย สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งตัวชี้วัดย่อย

กำหนดให้สมาชิกต้องรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนเองในทีม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างทีมการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 55.6 ^(๑) และยังคงพบว่าการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้องครบถ้วน ในหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย คิดเป็นร้อยละ 14.6 ^(๑) และยังคงพบอีกว่า การติดต่อสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยในแต่ละหอผู้ป่วย ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพิ่มภาระต่อผู้ปฏิบัติงานในทีมและสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง การส่งต่อข้อมูลที่ผิดพลาด ยังส่งผลให้ผู้ป่วยเพิ่มวันนอนโรงพยาบาลมากขึ้น สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เพิ่มความวิตกกังวล ในขณะรอผลการรักษาพยาบาลที่ทวนซ้ำเกิดข้อร้องเรียน ทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ศักยภาพและเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของการพยาบาลที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจสูงสุดทั้งผู้ให้บริการและผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ

วัตถุประสงค์

1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจและระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์จำนวนทั้งหมด 359 คน ^(๑) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล

บุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) ได้ขนาดตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มี จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

1.แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ใช้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางการสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับแรงจูงใจ และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้วเท่านั้น และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการพิจารณาจากทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2562 ลำดับที่ : 4.3.05: 9/2562 เลขที่ HE 622043

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 -30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 35.65 ปี (S.D.= 9.64 ปี) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 57 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน

112 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,101.91 บาท (S.D.= 11,419.45 บาท) รายได้ต่ำสุด 15,000 บาท รายได้สูงสุด 60,000 บาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ 1-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีค่ามัธยฐาน 10 ปี จำนวนปีต่ำสุด 2 ปีจำนวนปีสูงสุด 34 ปี มีค่าเฉลี่ย= 12.65 ปี , S.D.= 9.21 ปี

2 ระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจหลัก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.37) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.37) และค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.=0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.50) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.64) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.54) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.84 (S.D.=0.77)

3 ระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีม พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมด้านการรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.69)

4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

4.2 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วน ปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทาง ส่วนปัจจัยจำแนกในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.663$, $p\text{-value}<0.001$) ($r=0.292$, $p\text{-value}=0.001$) ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ตัวแปร	การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ (n=120)		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
1. เพศ (หญิง)	-0.072	0.436	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	-0.037	0.685	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพสมรส (โสด)	-0.079	0.392	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	0.017	0.851	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ตำแหน่ง (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	0.013	0.889	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ตัวแปร	การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ (n=120)		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
6. รายได้	0.041	0.656	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.033	0.721	ไม่มีความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.786***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.765***	<0.001	สูง
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.640***	<0.001	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.639***	<0.001	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.626***	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.558***	<0.001	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.428***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจำแนก	0.663***	<0.001	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.292**	0.001	ต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.475***	<0.001	ปานกลาง
3. สถานะของอาชีพ	0.607***	<0.001	ปานกลาง
4. นโยบายและการบริหาร	0.561***	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการทำงาน	0.421***	<0.001	ปานกลาง
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.447***	<0.001	ปานกลาง
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.570***	<0.001	ปานกลาง
8. การปกครองบังคับบัญชา	0.483***	<0.001	ปานกลาง

**Correlation is significant less than 0.01 level

***Correlation is significant less than 0.001 level

5 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}=0.006$) ปัจจัยจูงใจด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($p\text{-value}=0.014$) และ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.047$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 64.3

โดยสามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาล

วิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ในรูปแบบไดคังนี้

$$Y = 0.270 + (0.354)(\text{ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.162)(\text{ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร}) + (0.216)(\text{ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + (0.107)(\text{ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน}) + (0.114)(\text{ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน})$$

ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1.แรงจูงใจ ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.354	0.344	5.006	<0.001	0.640	0.410	0.405	-
2.แรงจูงใจ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	0.162	0.209	2.823	0.006	0.744	0.553	0.545	0.143
3.แรงจูงใจ ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.216	0.240	3.286	0.001	0.781	0.610	0.600	0.057
4.แรงจูงใจ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.107	0.152	2.488	0.014	0.794	0.631	0.618	0.021
5.แรงจูงใจ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.114	0.152	2.007	0.047	0.802	0.643	0.627	0.013

ค่าคงที่ 0.270, F=41.090, $p\text{-value}<0.001$, R=0.802, R²=0.643, R²adj=0.627

สรุปและอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 35.65 ปี (S.D.=9.64 ปี) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 57 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 45.0 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,101.91 บาท (S.D.= 11,419.45 บาท) รายได้ต่ำสุด 15,000 บาท รายได้สูงสุด 60,000 บาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีค่ามัธยฐาน 10 ปี จำนวนปีต่ำสุด 2 ปีจำนวนปีสูงสุด 34 ปี (ค่าเฉลี่ย = 12.65 ปี, S.D.=9.21 ปี)

2. ระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน

โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่าระดับแรงจูงใจหลัก ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.37) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านประกอบด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.37) และค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.=0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายด้านปัจจัยจิตใจพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.50) ส่วนปัจจัยจิตใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.64) และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านอื่น พบว่าปัจจัยด้านด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.=0.54) ส่วนปัจจัยด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.84 (S.D.=0.77)

3. ระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ พบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีมด้านการรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.54) ส่วนรองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.69) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.49) ตามลำดับ

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.786, p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.765, p\text{-value}<0.001$) ในส่วนรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r=0.640, p\text{-value}<0.001$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r=0.639, p\text{-value}<0.001$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=0.626, p\text{-value}<0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r=0.558, p\text{-value}<0.001$) และ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($r=0.428, p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.663, p\text{-value}<0.001$) ในรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ($r=0.607, p\text{-value}<0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r=0.570, p\text{-value}<0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r=0.561, p\text{-value}<0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r=0.483, p\text{-value}<0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=0.475, p\text{-value}<0.001$) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r=0.447, p\text{-value}<0.001$) และด้านสภาพการทำงาน ($r=0.421, p\text{-value}<0.001$) และพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($r=0.292, p\text{-value}=0.001$)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ และถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้าในสมการจะเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการเรียงตามลำดับคือ แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}<0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ($p\text{-value}=0.006$) แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($p\text{-value}=0.001$) แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($p\text{-value}=0.014$) และแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value}=0.047$) ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 64.33 จะเห็นได้ว่า ถ้านโยบายและการบริหารที่กำหนดอย่างชัดเจนและเป็นระบบ สื่อถึงผู้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทุกคนที่อยู่

ทีมเกิดความพึงพอใจ นอกจากนั้นการได้รับการยอมรับนับถือจากทีม ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1 โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะส่งเสริมความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในมีแรงจูงใจในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โดยการจัดเวทีเชิดชูพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน ผู้มีผลงานเด่นด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อกระตุ้นการทำงานอย่างมีคุณภาพและเป็นองค์การแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยเฉพาะส่งเสริมให้มีโอกาสในการเลื่อนสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ด้วยการกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติอย่างชัดเจน สื่อสารให้

ทราบเพื่อความเข้าใจตรงกัน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะส่งเสริมให้มีการจัดสรรรายได้และค่าตอบแทน ตามความเหมาะสมกับบริบทของงาน

2. ควรศึกษาแนวทางในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกตามมาตรฐานวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุทิน ชนะบุญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยามินตรา ฉลวยแสง ที่ให้ความเมตตากรุณาชี้แนะในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคามทุกท่านที่เข้าร่วมโครงการ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ทุกท่านที่เข้าร่วมโครงการ และ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม จนได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ที่ให้ความรู้อบรม และสั่งสอนกระบวนการคิดวิเคราะห์ จนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. กนกพิชญ์ กาฬภูว, และประจักษ์ บัวพันธ์. (2557). การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเบาหวานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 8(1), 83-93.
2. กนกวรรณ สิม่า, ภูติดา อินทรประสงค์, และจรรยา ภัทรอารักษ์. (2558). ความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารกองการพยาบาล, 42(3), 142-158
3. กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์. (2561). ชุดข้อมูลบุคลากร: Drive N. กาฬสินธุ์: กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์.
4. กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. กาญจน์วิจิ จตุเทศ. (2561). การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
6. กาญจนา มังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
7. ภาณุชาติ จำสัณฑ์, และวิทัศน์ จันทโรทัย. (2557). คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การบริหารเวชภัณฑ์และงานบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น, 25(2), 67-78.
8. คมกริช ดานทองดี. (2561). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 9.จรัสศรี อาจศิริ, และประจักษ์ บัวผัน. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการแพทย์ไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ จังหวัดหนองคาย. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น, 16(4), 66-78.
- 10.จารุกิตต์ นาคคำ, และชนะพล ศรีฤาษ. (2556). ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการรายงานข้อมูลสุขภาพระดับปฐมภูมิของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- 11.จิตติภา ขาวอ่อน. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- 12.จินตนาถ ระยอง. (2545). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- 13.จิน นะรัตน์ ศรีภักดิ์ ภิญ โญ. (2551). เกณฑ์ประเมินคุณภาพการพยาบาลศูนย์อุบัติเหตุ (ตามมาตรฐานบริการพยาบาลศูนย์อุบัติเหตุ). นนทบุรี: บริษัท สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพฯ) จำกัด.
- 14.จิรัฐิติ ไทยศิริ, และประจักษ์ บัวผัน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (บศ.) 13 (1), 123-134
- 15.จิรากรณ์ เศรษฐม, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย, และเดชา ทองดี. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. พยาบาลสาร, 43(3), 117-127.
- 16.จิรสุดา บัวผัน, และประจักษ์ บัวผัน. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. วารสารวิจัย มข., 16(1), 679-692.
- 17.เฉลิมขวัญ มลิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- 18.ชนกรณัฏ์ ภูมชลบุตร. (2552). หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- 19.ชนากานต์ นาพิมพ์, ประจักษ์ บัวผัน และชญญา อภิบาลกุล. (2561). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.