

# สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง\*

พิสมัย แจ่งสุทธิวัฒน์\*\* พย.ม

ร.ต.อ.หญิง ยุพิน อังสุโรจน์\*\*\* Ph.D. (Nursing)

**บทคัดย่อ :** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 424 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Moos,1986) แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (Clark,1979) และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Woodcock,1989) แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงได้เท่ากับ .93, .89 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและ พฤติกรรมการแสดงออกมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD=0.36$ ;  $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD=0.37$  ตามลำดับ) และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.02$ ,  $SD=0.40$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.82, 0.74$ ,  $p < .001$  ตามลำดับ) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสามารถอธิบายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 70.1

วารสารการพยาบาล 2551 ; 23(1) 87-99

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีม พยาบาลประจำการ

\* วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\* นิลิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล

\*\*\* รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคสำคัญในการบริหารงานซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่เป็นหน่วยงานซึ่งให้การดูแลผู้ป่วยและครอบครัวตลอด 24 ชั่วโมง ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการและช่วยเสริมภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการเพิ่มมากขึ้น<sup>1</sup> ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ คือ การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน นอกจากนี้การเสริมสร้างพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการทำงานเป็นทีม<sup>2</sup> บุคคลที่มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมยิ่งมากเท่าใดจะเกิดความมั่นใจในการทำงานมากเท่านั้น ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้คลาร์ค<sup>3</sup> กล่าวถึง ผู้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมจะสามารถตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่หลีกเลี่ยงปัญหา มีการเคารพในตนเองและผู้อื่น ทราบถึงสิทธิส่วนบุคคลที่ตนมีในฐานะพยาบาล การเคารพในสิทธิและพฤติกรรมของผู้อื่นจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ คลาร์คเหมาะสมกับวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการและทีมสุขภาพอื่นๆ ตลอดเวลา และเหมาะกับการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

และสอดคล้องกับเป้าหมายในการดูแลแบบองค์รวม ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ

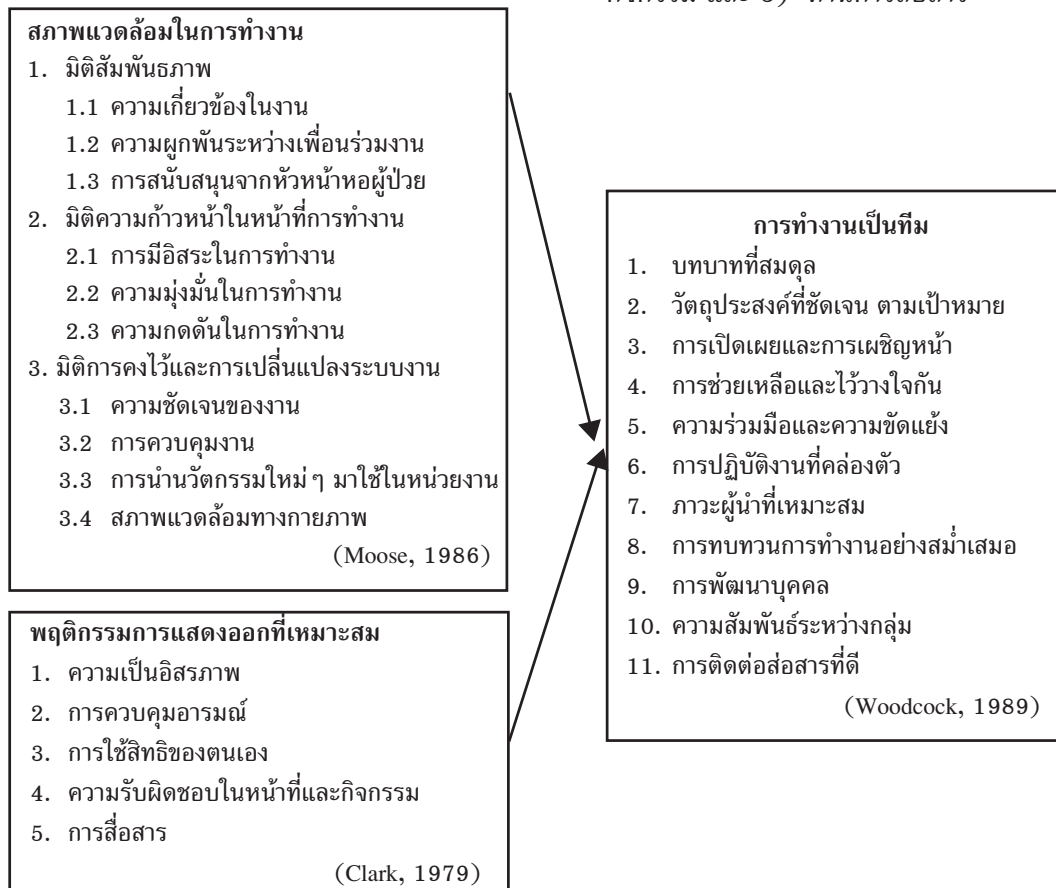
สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แนวคิดของมูส<sup>4</sup> กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงานที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ร่วมกันทำงาน สภาพแวดล้อมในหอผู้ป่วย มีอิทธิพลต่อทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ทำงาน<sup>5</sup> อาจกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นเบื้องต้นของการทำงานเป็นทีม<sup>6</sup> โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ต้องรองรับผู้ใช้บริการประกันสังคมจำนวนมาก เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และผู้ประกอบการรายย่อย (small and medium enterprise) จำนวนมาก สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์ของสำนักงานประกันสังคมของโรงพยาบาลทั่วไป ว่าต้องพัฒนาคุณภาพผ่านการประเมินตามเกณฑ์ของสำนักงานประกันสังคมทุกปี โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพโรงพยาบาล ของสำนักงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) กระทรวงสาธารณสุขแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน พบว่า โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคกลางส่วนมากยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี

ความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ อย่างไร และศึกษาตัวแปรที่ร่วมทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานของ มูส<sup>4</sup> ซึ่งครอบคลุม 3 มิติ คือ มิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน ในส่วนของการทำงานเป็นทีมใช้แนวคิดของ วูดคอคค์<sup>6</sup> แนวคิดนี้มีองค์ประกอบย่อย 11 ด้าน คือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตาม

เป้าหมาย 3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) การปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาบุคคล 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี ส่วนแนวคิดพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ คลาร์ค<sup>3</sup> เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลโดยตรง ประกอบด้วย 1) ความเป็นอิสระภาพ 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การใช้สิทธิของตนเอง 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และ 5) ด้านการสื่อสาร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

3. ศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

### สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

### วิธีดำเนินการ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 5 เขต รวมทั้งสิ้น 5,023 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ทำงานในหอผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อย

กว่า 1 ปี ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 371 คน จากข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติทดสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบโค้งปกติ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ( $n \geq 30$ ) ผู้วิจัยปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับโรงพยาบาลที่ได้กลุ่มตัวอย่างไม่ถึง 30 คน เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร (ประคอง วรรณสูตร 2542) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 424 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีดังนี้

1. แบบสอบถามและข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีจำนวน 7 ข้อ

2. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดทฤษฎี ของมอส จำนวน 37 ข้อ

3. แบบสอบถามพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของคลาร์ค จำนวน 20 ข้อ

4. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ วูดคอล์ค จำนวน 41 ข้อ

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ มีคะแนน 1 ถึง 5 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00) ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) ระดับปานกลาง

(คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) และระดับต่ำมาก (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49)

เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามเท่ากับ .91 เมื่อนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลทั่วไปที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคือ .93 .89 และ .96 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้คือ .94, .91 และ .97 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยผ่านผู้ประสานงานในโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100.00 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 20 วัน ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2550 ถึงวันที่ 29 มีนาคม 2550

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างด้วยการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างต้องสมัครใจ และชี้แจงว่าข้อมูลที่ได้จากผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และทำลายทิ้งหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 424 คน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 32.08 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพสมรสโสดและคู่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 47.40 และ 49.50 ตามลำดับ และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.83 รองลงมา ร้อยละ 25.94 มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และน้อยที่สุดช่วงอายุ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 1 )

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=424)

| ข้อมูลส่วนบุคคล              | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------------------|-------|--------|
| <b>อายุ</b>                  |       |        |
| 21-30 ปี                     | 136   | 32.08  |
| 31-40 ปี                     | 187   | 44.10  |
| 41-50 ปี                     | 91    | 21.46  |
| 51-60 ปี                     | 10    | 2.36   |
| <b>สถานภาพสมรส</b>           |       |        |
| โสด                          | 201   | 47.40  |
| คู่                          | 210   | 49.50  |
| หม้าย/หย่า/แยก               | 13    | 3.10   |
| <b>ระดับการศึกษา</b>         |       |        |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า       | 419   | 99.00  |
| ปริญญาโท                     | 5     | 1.00   |
| <b>ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b> |       |        |
| 1-5 ปี                       | 53    | 12.50  |
| 6-10 ปี                      | 118   | 27.83  |
| 11-15 ปี                     | 110   | 25.94  |
| 16-20 ปี                     | 74    | 17.45  |
| 21ปีขึ้นไป                   | 69    | 16.27  |

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.16$ ,  $SD=0.36$ ) พฤติกรรมการแสดงออกมีความเหมาะสมมาก ( $\bar{X}=4.00$ ,  $SD=0.40$ ) และการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.02$ ,  $SD=0.37$ ) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวม และรายด้าน (n=424)

| ตัวแปร                                  | $\bar{X}$ | SD  | ระดับ |
|---|-----------|-----|-------|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน                   | 4.16      | .36 | มาก   |
| 1. มิติสัมพันธภาพ                       | 4.06      | .43 | มาก   |
| ความเกี่ยวข้องในงาน                     | 4.26      | .41 | มาก   |
| ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน          | 3.99      | .52 | มาก   |
| การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย        | 3.98      | .65 | มาก   |
| 2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน    | 4.05      | .37 | มาก   |
| ความกดดันในการทำงาน                     | 4.09      | .42 | มาก   |
| ความมีอิสระในหน้าที่การทำงาน            | 4.04      | .47 | มาก   |
| ความมุ่งมั่นในการทำงาน                  | 4.03      | .44 | มาก   |
| 3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน | 4.03      | .37 | มาก   |
| ความชัดเจนของงาน                        | 4.20      | .42 | มาก   |
| การควบคุมงาน                            | 4.10      | .47 | มาก   |
| สภาพแวดล้อมทางกายภาพ                    | 3.94      | .58 | มาก   |
| การนำนวัตกรรมมาใช้ในหน่วยงาน            | 3.91      | .54 | มาก   |
| พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม            | 4.00      | .40 | มาก   |
| 1. ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม     | 4.19      | .43 | มาก   |
| 2. การใช้สิทธิของตน                     | 4.05      | .47 | มาก   |
| 3. การสื่อสาร                           | 4.02      | .46 | มาก   |
| 4. การควบคุมอารมณ์ตนเอง                 | 3.91      | .46 | มาก   |
| 5. ความเป็นอิสระภาพ                     | 3.82      | .55 | มาก   |
| การทำงานเป็นทีม                         | 4.02      | .37 | สูง   |
| 1. การเปิดเผยและเผชิญหน้า               | 4.09      | .43 | สูง   |
| 2. การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน           | 4.07      | .49 | สูง   |
| 3. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ        | 4.07      | .43 | สูง   |
| 4. วัตถุประสงค์ชัดเจนตามเป้าหมาย        | 4.06      | .39 | สูง   |
| 5. บทบาทที่สมดุล                        | 4.06      | .46 | สูง   |
| 6. ความร่วมมือและความขัดแย้ง            | 4.05      | .45 | สูง   |
| 7. การพัฒนาบุคคล                        | 4.04      | .44 | สูง   |
| 8. การติดต่อสื่อสารที่ดี                | 3.97      | .47 | สูง   |
| 9. การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม             | 3.96      | .47 | สูง   |
| 10. การปฏิบัติงานที่คล่องตัว            | 3.95      | .44 | สูง   |
| 11. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม            | 3.93      | .49 | สูง   |

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 (ตารางที่ 3) และร่วมทำนายการทำงานเป็นทีมได้ ร้อยละ 70.1 (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับ การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (n = 424)

| ตัวแปร                       | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | p-value | ระดับ |
|------------------------------|------------------------|---------|-------|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน        | .817                   | .000    | สูง   |
| พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม | .735                   | .000    | สูง   |

**ตารางที่ 4** ปัจจัยทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

| ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย         | b    | SEb  | Beta | t      | p-value |
|------------------------------|------|------|------|--------|---------|
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน        | .596 | .039 | .592 | 15.144 | .000    |
| พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม | .276 | .036 | .300 | 7.683  | .000    |
| Constant                     | .438 | .115 | -    | 3.825  | .000    |

R=.837                      R<sup>2</sup>=.701                      F=494.009

**การอภิปรายผลการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับเหมาะสมมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา<sup>7-8</sup> ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยมี

สัมพันธภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีสัมพันธภาพที่ดี เนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้การพยาบาลดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ



การศึกษาที่ผ่านมา<sup>9</sup> ที่พบว่า มิติสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ามิติอื่นๆ

ผลการวิจัย ด้านการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน มีเวลาที่จะสร้างสรรค์งานอื่นๆ รวมทั้งการทำวิจัยน้อย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีศักยภาพในการทำวิจัยได้น้อย จะเห็นได้ว่าพยาบาลที่จบการศึกษา ระดับปริญญาโทมีเพียงร้อยละ 1.00 เท่านั้น<sup>10</sup> ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ในเรื่องการทำวิจัย อีกทั้งมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ย่อมเป็นอุปสรรคในการสร้างและนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน<sup>11</sup>

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการแสดงออกมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา<sup>12</sup> แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลทั่วไป มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีซึ่งจะช่วยในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมทีมการพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการแสดงออก ที่เหมาะสมรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม แสดงถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ของพยาบาลประจำการในเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของงานงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เขียวลักษณ์ โพธิธิดา<sup>12</sup> ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย

พบว่า การแสดงออกด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมอยู่ในระดับเหมาะสมมากเช่นกัน

การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเปิดเผยและเผชิญหน้ากัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การช่วยเหลือและไว้วางใจกัน มีการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนตามเป้าหมายและบทบาทที่สมดุล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา<sup>14</sup> พบว่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล ภายหลังได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เอื้อให้เกิดประสิทธิผลของทีมพยาบาล เช่นเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ( $r=.817, P<.000$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมมาก จะสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ดี ในทางตรงกันข้าม พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมการจะต่ำ สอดคล้องการศึกษาที่ผ่านมา<sup>8</sup> ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ประสิทธิผลของงาน อาจเนื่องมาจากการทำงานของพยาบาล ต้องดูแลรักษาชีวิตคน เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง การทำงานต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีความละเอียดรอบคอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านกายภาพ มีการออกแบบอาคารสถานที่เหมาะสม สภาพเครื่องพร้อมใช้งาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังผลการศึกษาของ ดวงจันทร์ วงศ์สุวรรณ<sup>16</sup> พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ( $r=.735, p<.000$ ) แสดงว่า พยาบาลประจำการที่มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี กล่าวแสดงออกและ สามารถติดต่อกับบุคคลทุกระดับได้อย่างเปิดเผยและเหมาะสมกับกาลเทศะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา<sup>16-17</sup> ที่พบว่า การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมีผลให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลสูงขึ้น ซึ่งอัลเบอร์ติและเอมมอนส์<sup>18</sup> กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนา จะช่วยเอื้ออำนวยให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้ดังที่คลากส์และเซียริ<sup>3</sup> กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ช่วยให้บุคคลมีเป้าหมายของตนเองในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น สามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีมที่ดี ซึ่งจะ

ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 65.9 เนื่องจากพยาบาลที่ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว มั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้

พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมร่วมทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.1 แสดงว่า การแสดงออกที่เหมาะสมจะส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการแสดงออกที่เหมาะสมจะเป็นบุคคลที่รู้สึกอิสระ ถ้าเปิดเผยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ ถ้าแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตนเอง สามารถติดต่อกับบุคคลได้ทุกระดับ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง รับผิดชอบในหน้าที่และและการสื่อสาร ส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทั้งการเป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีม<sup>3</sup>

### ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. ผลงานวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทุกด้านเพื่อเอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการจึงควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลได้รับการฝึกพฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสม

3. ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลมีกิจกรรมด้านนี้น้อย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสในการศึกษา ต่อในระดับมหาบัณฑิต เพื่อจะได้สร้างผลงานวิจัย นำปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานมาแก้ไขโดยตรง จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาในหน่วยงานอื่น เช่น ในงานผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัด เป็นต้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมโดยมีเป้าหมายที่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

1. อนวัธน์ ศุภชุตกุล และจิรัตน์ ศรีรัตนบัลล์. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาล. นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล; 2543.
2. McClosky, J. C. Current issues in nursing. St. Louis: Mosby Year Book; 1990.

3. Clark, C. C. and Shea, C. A. Assertive training as preparation management in nursing. San Francisco: McGraw-Hill; 1979.
4. Moose, R. H. The human context environmental determinants of behavior. New York: John Wiley and Sons; 1986.
5. สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร; 2538.
6. Woodcock, M. Team development manual. 2<sup>nd</sup> Ed. Worcester: Brillig & Son; 1989.
7. บุชบา ประสารธิดคม และยุพิน อังสุโรจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภากาเวตล้อมในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข.วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545;14(2):46-56.
8. สุมาลัย ประจวบอารีย์. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับประสิทธิผลของของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
9. ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
10. อิศรีย์ เหลืองวิลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ การทำงานเป็นกลุ่มกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม  
กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

- ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2545.
11. Miller, B. K., Adams, D., and Beck, L. A behavior inventory for professionalism in nursing. *J Prof Nurs.* 1983; 9(5): 290-296.
  12. เขียวลักษณ์ โพธิธรรมา. ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรม การเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการ บริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร และความ พึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล ศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหาร ศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหาร การพยาบาล บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2537.
  13. สุภิญญา แสนศรีจันทร์ . ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วย งาน กับประสิทธิผลของพยาบาลวิชาชีพ งานการ พยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์.วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บริหาร ศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
  14. อัจฉรา สืบสัจด์. ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการ ทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; (2540).
  15. วิไลพร มณีพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ พร้อม ในการเรียนรู้ตัวเองของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร ศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2539.
  16. ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ. ผลของการฝึกพฤติกรรม การแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีม ของ บุคลากรการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บริหาร ศึกษาศาสตร์ สาขาการ บริหาร การพยาบาล บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
  17. Smith-Jentsch, Salas, and BakerD. Training team performance related assertiveness. *Per psy.* 1996 996;49(4):909-936.
  18. Alberti, R. E. and Emmons, M. L. **Your perfect right: a guide to assertive living.** 8<sup>th</sup> ed. San francisco: Impact & Publisher; 2001.
  19. The American Association of Critical-Care Nurses. AACN Standards for establishing and sustaining healthy work environment: A journey to excellence. *Am J Crit.* 2005;14:187-197.

## Working Environment, Assertive Behavior and Teamwork of Staff Nurses in General Hospitals in the Central Region\*

Pisamai Janguthivarawat\*\*M.N.S

POL. CAPT. Yupin Aunguroch\*\*\*Ph.D

**Abstract:** The purpose of this research was to study the working environment, assertive behavior and team work of nurses in general hospitals in the central region. The sample consisted of 424 staff nurses selected by multi-state sampling .The research instruments used were a working environment questionnaire (Moose, 1986), an assertive behavior questionnaire (Clark, 1979), and a team work questionnaire (Woodcock ,1989). All questionnaires were tested for content validity by 5 experts and the reliability was tested using Cronbach's Alpha which yielded result of .93, .89 and .96 respectively. The data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis .

The results of this study showed that the mean scores for the working environment and assertive behavior were at high appropriate ( $\bar{X}$ = 4.16, SD=0.36; 4.00 , SD=0.37 respectively), and teamwork of staff nurses were at a high level ( $\bar{X}$  4.02, SD=0.40). The working environment and assertive behavior were positively correlated to teamwork at a high level ( $r = 0.82, 0.74, p < .001$ ) Variables which could significantly predict teamwork were the working environment and assertive behavior. The predictors accounted for 70.1 percent of the variance of the teamwork of the nurses

*Thai Journal of Nursing Council 2008; 23(1) 87-99*

**Keyword:** Working environment, Assertive behavior , Teamwork, Staff nurses

---

\*Master Thesis of Nursing, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

\*\* Student, Master of Nursing Administration Program, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

\*\*\*Associate Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University