



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครเชียงใหม่

Factors Affecting Team Work Effectiveness of Registered Nurses,
Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital

จิราภรณ์	เดชะอุดมเดช พย.บ.*	Chiraporn Tachaudomdech Ph.D.*
เปรมฤทัย	น้อยหมีนไวย Ph.D.**	Premruetai Noimuenwai Ph.D.**
เดชา	ทำดี Ph.D.**	Decha Tamdee Ph.D.**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ และ (2) วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ ที่ถูกเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 181 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป 2) แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการการทำงานเป็นทีม และ 3) แบบสอบถามประสิทธิผลการการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และ 0.94 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาคเท่ากับ 0.96 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม และกระบวนการทำงานของทีม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม และสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ได้ ($R^2 = .55 .60$ และ $.69$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม พยาบาลวิชาชีพ

* นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
* Thesis, Master degree (Nursing Administration) Sukhothai Thammathirath University
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Sukhothai Thammathirath University
*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
*** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

The purposes of this descriptive research were: (1) to study the effectiveness of teamwork of registered nurses, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, and (2) to analyze the predictive power of factors affecting the effectiveness of teamwork of registered nurses.

The research findings were as follows. (1) Registered nurses rated the effectiveness of their teamwork at the high level. (2) The context of the team, composition and qualification of the team, the team process were the factors affecting the effectiveness of teamwork predicted the effectiveness of teamwork of registered nurses, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital ($R^2 = .55, .60, \text{ and } .69$), respectively ($p < .001$).

Key words: Team Work Effectiveness, Registered Nurses

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพในปี พ.ศ. 2540 ส่งผลให้บุคลากรที่ให้ การบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนต้องเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2551) ภายหลังการเปลี่ยนแปลงจากภาวะวิกฤต เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ทำให้เกิดข้อจำกัดของทรัพยากรในระบบบริการสุขภาพ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการบริการต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าคุ้มทุนในทุกส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนั้นการจัดบริการด้านสุขภาพจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ สังคมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ศุภสิทธิ์ พรธมนานุโรทัย, 2544) นอกจากนี้การประกันคุณภาพทางการพยาบาลได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของการบริการทางการพยาบาล เพื่อให้ผู้ใช้

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของพยาบาลทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อองค์การในด้านต่างๆ โดยในการศึกษาของซอมเมอร์และคณะ (Sommers, Marton, Barbaccia et al., 2000) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของทีมสุขภาพระดับปฐมภูมิ พบว่าการทำงานของทีสุขภาพระดับปฐมภูมิ ซึ่งมีผู้นำทีมคือพยาบาลช่วยลดระยะเวลาการนอนโรงพยาบาล ลดการตรวจเยี่ยมของแพทย์ และช่วยให้ผู้ป่วยสบายที่เจ็บ



ป่วยเรื้อรัง และผู้สูงอายุที่พิการสามารถช่วยเหลือตนเอง และปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ดี ทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการดูแลผู้สูงอายุเหล่านี้ได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของอดิเรียนและคณะ (Adorian, Silverberg, Tomer, & Wamosher, 1990) พบว่าการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพระดับปฐมภูมิซึ่งมีผู้นำทีมคือพยาบาล ได้สร้างระบบการค้นหา การดูแลรักษา การติดตาม และการประเมินผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีม ทำให้ช่วยในการพัฒนาคุณภาพการบริการทางการแพทย์พยาบาลได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมของพยาบาลทำให้เกิดนวัตกรรมในการดูแลผู้ป่วย (West & Anderson, 1996) ดังนั้นถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการประสานความร่วมมือกันเป็นทีม มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่ดี จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย ทีมการพยาบาล และคุณภาพการบริการพยาบาลต่อไป

จากการที่การทำงานเป็นทีมส่งผลดีต่อองค์การในหลายด้านจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม แชรอน (Sharon, 2005) เป็นนักวิจัยท่านหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและกล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมคือการรับรู้ของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม ซึ่งประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมแบ่งออกเป็น 3 ด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ 1) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านหน่วยงานหรือโรงพยาบาล เป็นการประเมินจากการรับรู้ของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพยาบาลต่อหน่วยงานหรือโรงพยาบาล เช่น การลดอัตราการเข้ารับการรักษานในโรงพยาบาลของผู้ป่วยอย่างไม่คาดหมาย การลดต้นทุนในการปฏิบัติงานโรงพยาบาล 2) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านทีมการพยาบาล เช่น การส่งเสริมให้เกิดการประสานงานในทีมสมรรถนะของทีมการพยาบาลในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยเป็นต้น และ 3) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านบุคคล เป็นการประเมินผลกระทบโดยตรงจากการปฏิบัติงานเป็นทีมของพยาบาล

ที่มีต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ และสมาชิกในทีมการพยาบาลซึ่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย เช่นหายจากโรค ลดอัตราการเจ็บป่วยหรือพิการ มีความพึงพอใจสูงขึ้น ส่วนผลลัพธ์ที่ดีต่อสมาชิกในทีมได้แก่ ความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีของโรบินส์ (Robbins, 2001) ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีม (Context) ได้แก่องค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ ความพอเพียงของทรัพยากรภาวะผู้นำ บรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการให้รางวัล 2) องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม (Composition) ซึ่งประกอบด้วยความสามารถของสมาชิกทีม บุคลิกลักษณะของสมาชิกทีม การจัดสรรบทบาท ความหลากหลาย ขนาดของทีม ความยืดหยุ่นของสมาชิกทีม และความชอบของสมาชิกทีม และ 3) กระบวนการทำงานของทีม (Process) ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ร่วมกัน เป้าหมายชัดเจนเฉพาะ ความสามารถของทีม ระดับของความขัดแย้ง และความสูญเสียทางสังคม

โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่มีขีดสมรรถนะสูง การร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร แพทย์ หัวหน้าพยาบาล พยาบาลในระดับปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ทุกระดับในโรงพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ดังนั้น โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อที่จะช่วยผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล แต่จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าไม่มีการศึกษาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าวโดยหวังว่าผลของการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งจะช่วย

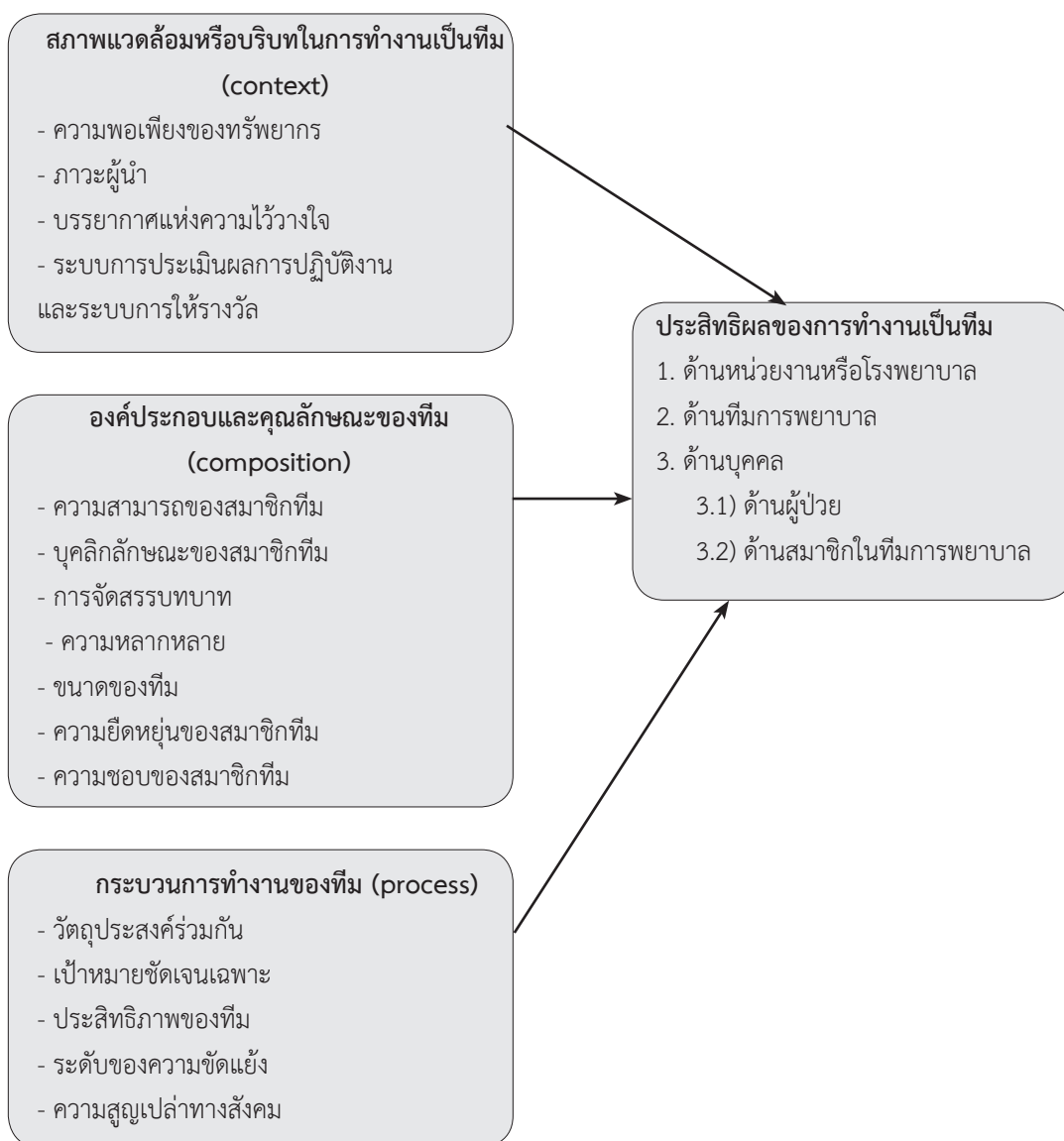
ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม และทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารจัดการพยาบาลเพื่อทั้งนี้เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย ต่อองค์กร และต่อทีมการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย (1) ศึกษาประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2) ศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

กรอบแนวคิด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จำนวน 1,203 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไปจำนวน 189 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลแต่ละแผนกวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ลักษณะของหอผู้ป่วย ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา การอบรมเฉพาะทาง ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบหลายตัวเลือก

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของโรบินส์ (Robbins, 2001) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม จำนวน 9 ข้อ และ 3) ด้านกระบวนการทำงานของทีม จำนวน 5 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด แบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค .96

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพเป็นข้อคำถามแบบมาตรวัด

ประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของแชร์รอน (Sharon, 2005) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านหน่วยงานหรือโรงพยาบาล 2) ด้านทีมพยาบาล และ 3) ด้านบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็นด้านผู้ป่วยและด้านสมาชิกในทีมพยาบาล รวมทั้งหมด 18 ข้อ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งเห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด แบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา .94 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค .97

การแปลผลค่าเฉลี่ยคะแนนจากการตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้ 1) ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงน้อยที่สุด 2) ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงน้อย 3) ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงปานกลาง 4) ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงมาก และ 5) ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงมากที่สุด

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ผู้วิจัยจะทำการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยทำหนังสือขอรับการพิจารณารับรองเชิงจริยธรรม เสนอคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและอธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย และชี้แจงให้ทราบว่าข้อมูลทุกอย่างถือว่าเป็นความลับ ในการบันทึกข้อมูลจะไม่มี การระบุชื่อ โดยจะทำการเป็นรหัสแทน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปอภิปรายในภาพรวมของผลการศึกษาเท่านั้น เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมให้ความร่วมมือในการศึกษา ผู้วิจัยจะให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารแสดงการยินยอม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือผ่านประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตดำเนินการรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และอาสาสมัคร (พยาบาลวิชาชีพ) เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดโครงการ รายละเอียดในการดำเนินการวิจัย แจกเอกสารคำยินยอมและทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง (พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่) ด้วยตนเอง และผู้วิจัยทำการชี้แจงว่าได้จัดตั้งกล่องรับเอกสารแสดงคำยินยอม และกล่องรับแบบสอบถามไว้ที่หน้าหอผู้ป่วยแต่ละแห่งจำนวน 2 กล่อง ขอให้อาสาสมัครแยกเอกสารแสดงคำยินยอม ซึ่งมีการลงลายมือชื่อ และแบบสอบถามเพื่อส่งคืนผู้วิจัย โดยส่งคืนแยกกล่อง เพื่อป้องกันการเชื่อมโยงข้อมูลและป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล

3. เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามนั้นมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน แต่ได้รับคืนกลับมาเพียง 184 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อในข้อความที่สำคัญ ดังนั้นในการศึกษานี้จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพียง 181 คน คิดเป็นร้อยละ 95.76

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้วย

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression analysis) เนื่องจากตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับสูง (Multicollinearity) ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ด้านหน่วยงานหรือโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ± 0.83 2) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ด้านทีมการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ± 0.86 และ 3) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ± 0.87

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ รายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ 1 – 3

2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .743 และสามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 55.30 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเพื่อทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม	B	S.E.	β	t	p-value
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ	.80	.05	.743	14.87	.001
ค่าคงที่ = .573 R = .743; R ² = .553; F = 221.216; *p-value<.001					

2.2 ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีมน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .775 และสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 60.00 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเพื่อทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม	B	S.E.	β	t	p-value
ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีมน	.788	.048	.775	16.382	.001
ค่าคงที่ = .583 R = .775; R ² = .600; F = 268.358; *p-value <.001					

2.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .831 และสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 69.00 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเพื่อทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม	B	S.E.	β	t	p value
ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมน	.881	.044	.831	19.95	.001
ค่าคงที่ = .350 R = .831; R ² = .690; F = 398.217; *p-value <.001					

การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษา

1) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และ 2) ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยผลการศึกษสามารถอภิปราย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านหน่วยงานหรือโรงพยาบาล ด้านทีมพยาบาล และด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยพยาบาลส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีบทบาทเป็นผู้นำทีมพยาบาล โดยพยาบาลร้อยละ 15.47 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งส่วนใหญ่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำโครงการพัฒนาคุณภาพของหอผู้ป่วย และการประกันคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และการบริหารการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และเป็นกำลังสำคัญของทีมพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาทีมพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการรับส่งเวร มีประชุมวางแผนในการปฏิบัติการพยาบาล มีกิจกรรมในการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในทีมงาน มีกิจกรรมที่พยาบาลวิชาชีพได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสาร และมีการประสานงานที่ดีในทีมพยาบาล และรับรู้ว่าการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมของพยาบาลช่วยเพิ่มสมรรถนะในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยสูงขึ้น นอกจากนี้การปฏิบัติงานของทีมพยาบาลช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จภายใต้ทรัพยากรหรืองบประมาณที่มีจำกัด ช่วยส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการบริการทางการพยาบาล ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ พยาบาลมี

อิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมสูง ทั้งด้านกระบวนการทำงานของการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม และสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีม (รายงานการเยี่ยมสำรวจรับรองกระบวนการคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2556)

2. ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

2.1 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .743 และสามารถทำนายประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 55.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ + .507 ในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ ความสามารถในการมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยายากแก่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกันว่าเป็นความบกพร่องของทีม รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการให้รางวัลอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบาเวอร์ (Bower, 2003) ซึ่งได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ ในศูนย์การดูแลสุขภาพเบื้องต้น ซึ่งบุคคลสำคัญในทีมคือพยาบาลซึ่งมีหน้าที่ประเมินคุณภาพของทีมในการจัดการโรคเรื้อรัง ประเมินผลการปฏิบัติงานของทีม และประเมินประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยสภาพแวดล้อม

หรือบริบทในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของซุติมา มาลัย ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (ซุติมา มาลัย, 2538) ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของซันสตรอม (Sundstrom, 1990) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) การออกแบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) พันธกิจที่ชัดเจน 4) ความมีเอกสิทธิ์ 5) ระบบการให้รางวัล 6) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) บรรยากาศการฝึกอบรม และ 7) สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดล้วนแล้วแต่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

2.2 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .775 และสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 60.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ + .449 ซึ่งปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีมประกอบด้วย สมาชิกในทีมการพยาบาลมีความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับภารกิจของงาน สมาชิกในทีมปฏิบัติงานแทนกันได้ สมาชิกในทีมทุกคนให้ความสำคัญผลงานของทีมมากกว่าผลงานส่วนบุคคล สมาชิกในทีมมีความเปิดเผยต่อกัน มีความประนีประนอมกัน มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความผูกพันเหนียวแน่นต่อกัน มีความเชี่ยวชาญหลากหลายด้านและทีมการพยาบาลมีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมทำให้สมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารกันได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคอตท์ (Cott, 1997) ซึ่งกล่าวว่าโครงสร้างและองค์ประกอบของทีม และคุณสมบัติของสมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ส่วนสมาชิกทีมที่ไม่เข้าใจความหมายของการทำงานเป็นทีม

จะทำให้เกิดความไม่เข้าใจในกระบวนการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความบาดหมางซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมนอกจากนี้ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับการศึกษาของซาเจียนท์ (Sargeant, 2008) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพระดับปฐมภูมิได้แก่ 1) การเข้าใจและเคารพบทบาทของสมาชิกทีม 2) การตระหนักถึงสิ่งที่ต้องการในการทำงานเป็นทีม 3) การเข้าใจการดูแลในระดับปฐมภูมิ 4) การทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกันโดยรู้ว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยร่วมกัน 5) การติดต่อสื่อสาร และนอกจากปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าวแล้ว 6) ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม ได้แก่ การที่สมาชิกในทีมมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของทีมสุขภาพระดับปฐมภูมิ

2.3 ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .831 และสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 69.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ + .412 ในการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของเวสต์และสลาเตอร์ (West & Slater, 1996) ซึ่งกล่าวว่ากระบวนการในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเปิดกว้าง ความไว้วางใจกันภายในทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของมิกแกน (Mickan, 2005) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ในอดีต และกระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของทีม

สุขภาพ ซึ่งทั้งสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมในด้านองค์กร ได้แก่ การลดระยะเวลาในการนอนโรงพยาบาลของผู้ป่วย ลดค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ป่วย ผู้ป่วยเข้าถึงการดูแลรักษาได้มากขึ้น และผู้ป่วยมีความพึงพอใจต่อการดูแลจากทีมสุขภาพ โดยสรุปผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินส์ (Robbin, 2001) ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมที่ดี มีองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีมที่ดี และมีกระบวนการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพที่ดี ทำให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ที่ดีคือมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารขององค์กร ในการประเมินประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารการพยาบาลในการวางแผนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมสูงสุด

3. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมสูงสุด

4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการจัดการเรียนสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับทีมการพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม
2. ควรมีการนำตัวแปรที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือทุกท่าน คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่เข้าร่วมโครงการวิจัย



เอกสารอ้างอิง

- ชุติมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. (2556). *รายงานการเยี่ยมสำรวจรับรองกระบวนการคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่*
- ศุภสิทธิ์ พรณารุณทัย. (2544). *เศรษฐศาสตร์สาธารณสุขในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ ศูนย์วิจัย และติดตามความเป็นธรรมทางสุขภาพ. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2551). *การพัฒนาคุณภาพบริการ พยาบาลเพื่อความคุ้มค่า คุ้มทุน กรุงเทพฯ: สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์.*
- Adorian, D., Silverberg D. S., Tomer, D., & Wamosher, Z. (1990). Group discussions with the health care team--a method of improving care of hypertension in general practice. *Journal of Human Hypertension*, 4 (3), 265-8.
- Bower, P., Campbell, S., Bojke, C., & Sibbald, B. (2003). Team structure, team climate and the quality of care in primary care: an observational study. *Qual Saf Health Care*, 12, 273-279.
- Cott, C. (1997). We decide, you carry it out: A social network analysis of multidisciplinary long-term care teams. *Social Science & Medicine*, 45 (9), 1411- 1421.
- Mickan, S. M. (2005). Evaluating the effectiveness of healthcare teams. *Aust Health Rev*, 29 (2), 211 - 217.
- Robbin, S. (2001). *Essential of Organizational Behavoirs*. (8th ed.) New Jersey: Pearson Prantice Hall, 133.
- Sargeant, (2008). Effective interprofessional teams: "Contact is not enough" to build a team. *JCEHP*, 28 (4), 228-234.
- Sharon, M.M. (2005). Evaluating the effectiveness of health care teams. *Aust Health Rev*, 29(2), 211 - 271.
- Sommers, L. S., Marton, K. I., Barbaccia, J. C., & Randolph, J. (2000). Physician, nurse and social worker collaboration in primary care for chronically ill seniors, *Archives of Internal Medicine*, 160, 1825-1833.
- Sundstrom, E., DeMeuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and Effectiveness. *American Psychologist*, 45, 120-133.
- West, M.A. & Anderson, N.R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 680-693.
- West, M.A. & Slater, J. A. (1996). *The Effectiveness of Team Working in Primary Health Care*. London: Health Education Authority.