

บทความวิจัย

การบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

ประสพพิมพ์ พรหมสิน* นงนุช บุญยัง** ประภาพร ชูกำเนิด***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ 2) ระดับการทำงานเป็นทีม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ จากรายชื่อพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เครื่องมือที่ใช้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดหลักสารัตถธรรม 6 ตามแนวทางของพระพรหมคุณาภรณ์ และการบริหารบุคคลของลูเนนเบอร์เกอร์และออนสไตน์ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของโรมิก เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.97 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.49$, $SD = 0.66$) การทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.64$, $SD = 0.64$) และพบว่า การบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.78$) กับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลจะนะ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ผู้เขียนหลัก: ppromsin@windowslive.com

** รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

*** อาจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลโดยหลักสารณียธรรม 6 และมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: การบริหารบุคคล; หลักสารณียธรรม 6; การทำงานเป็นทีม

ความเป็นมาของปัญหา

กลุ่มการพยาบาลมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในด้านการพยาบาล ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก ให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรเป็นสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่มีชีวิต มีจิตใจ จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร หากบุคลากรมีคุณภาพ ให้ความร่วมมือ อุทิศแรงกาย แรงใจ ช่วยกันทำงาน จะทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้¹⁻³ ดังนั้น การบริหารบุคคลจึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ

การบริหารบุคคลทางการพยาบาล เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การคาดการณ์แนวโน้มของบริบทสังคม ที่กระทบต่อการจัดการบุคลากร การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม⁴ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สร้างผลงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากงานด้านการพยาบาลลักษณะงานมีความซับซ้อน จึงต้องจัดบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ การบริหารบุคคลทางการพยาบาลที่ดี จะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากขาดการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ จะส่งผลให้มีการย้ายงานหรือลาออกจากงาน ผู้บริหารจึงต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่พบมากที่สุดในการบริหารโรงพยาบาล คือ การบริหารบุคคล เช่น การกำหนดนโยบายไม่เป็นรูปธรรม การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ⁵ ดังนั้น การบริหารบุคคลที่ดี จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามัคคี ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีความสมดุลในชีวิต³⁻⁶ โดยพื้นฐานในการบริหารบุคคล คือ คุณธรรม เพราะทำให้เกิดความเข้าใจกัน มีความเชื่อถือกัน และเคารพกันโดยสนิทใจ¹

สังคมไทย ส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตตามคำสอนของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรม มุ่งผลให้ทุกคนจัดการกับชีวิตที่เป็นอยู่จริง การประพฤติตนให้อยู่ในกรอบของความดี เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกสังคม หลักสารณียธรรม 6 เป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้เกิดความสามัคคี เกิดความรักใคร่กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว เป็นที่ระลึกถึง เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เกิดความกลมกลืน ไม่มีการทะเลาะวิวาท ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การกล่าววาจาสุภาพ การปรารถนาดีต่อกัน การแบ่งปัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการมีความเห็นชอบร่วมกัน หากนำมาใช้ในการทำงาน จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเมตตา ให้อภัยต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความสามัคคีเกิดขึ้น⁷⁻⁸ ดังนั้น หากนำหลักสารณียธรรม 6 มาใช้ในการบริหารบุคคล จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก มีความสามัคคีกัน เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมาก เนื่องจากอัตรากำลังถูกจำกัดมากขึ้น เพราะเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายระยะยาวขององค์กร ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากและงานซับซ้อนมากขึ้น การทำงานคนเดียวไม่สามารถทำให้งาน

มีประสิทธิภาพได้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารงานการพยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ทำหน้าที่ติดต่อสื่อสาร และประสานความร่วมมือระหว่างสหวิชาชีพ^{4,6} มีลักษณะงานที่ย่างยากซับซ้อนเกินความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จึงต้องมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีมเป็นพลังเสริมให้สมาชิกเห็นความสำคัญของงาน ทำงานโดยยึดถือเป้าหมายของทีมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน รับผิดชอบต่อตนเอง มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มีการติดต่อสื่อสารและมีสัมพันธภาพที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรมีทางออกของปัญหา สร้างความเข้มแข็งให้ทีมงาน และงานมีคุณภาพ⁹ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญของพยาบาลในการคงอยู่ในวิชาชีพ¹⁰ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน¹¹ หัวหน้าหอผู้ป่วย จึงต้องมีความสามารถในการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับทีมสหสาขาเป็นอย่างดี ดังนั้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 และทำให้พยาบาลประจำการสามารถรับรู้ได้ จะส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดความเข้าใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเมตตา มีความสามัคคี มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดี เกิดความร่วมมือ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะที่จำเป็นของการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ (ThaiLIS, ProQuest and CINAHL) ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 - 2557 พบว่า มีการศึกษาการบริหารบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้หลักพุทธธรรม คือ หลักสัปปริสธรรม¹² ซึ่ง Suthisung¹³ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสารณิธรรม 6 กับบทบาทผู้นำ แต่ยังไม่พบการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ และจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นแนวทางส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำหลักสารณิธรรม 6 มาใช้ในการบริหารบุคคล จะส่งผลให้องค์กรพยาบาลมีการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

หมายเหตุ: แนวคิดการบริหารบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเพียง 3 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเป็นหน้าที่บริหารบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถปฏิบัติได้จริง ส่วนการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นข้อจำกัดของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากเป็นการจัดสรรบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

นิยามศัพท์

1. การบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการบริหารบุคคลในหอผู้ป่วย ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน และการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้หอผู้ป่วยประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การกล่าววาจาสุภาพ การปรารถนาดีต่อกัน การแบ่งปัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการมีความเห็นชอบร่วมกัน⁷ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลและหลักสารณิธรรม 6

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยและในทีม การพยาบาล ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามที่ Ratanamane¹⁶ สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Romig¹⁵

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ (correlational descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ 133 โรงพยาบาล จำนวน 5,913 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2557) กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 361 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากหลักสารัตถธรรม 6⁷ และจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารบุคคล¹⁴ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด จำนวน 49 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ขออนุญาตดัดแปลงจากแบบสอบถามที่ 16 สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Romig¹⁵ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด จำนวน 29 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำมาตรวจสอบความเที่ยง โดยทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.97 และ 0.95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนและสำเนาหนังสือถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ประสานกับผู้ประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดงานวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล จำนวน คุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง และแจกแบบสอบถาม ผู้ประสานงาน ช่วยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

เสนอโครงร่างสารนิพนธ์ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินจริยธรรมในงานวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยการทำหนังสือแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินงานวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ มีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ โดยไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างหรือโรงพยาบาล และชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะเสนอในภาพรวม เพื่อประโยชน์ด้านวิชาการ ในการพัฒนาองค์กรพยาบาลเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และข้อมูลการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารบุคคลโดยหลักสารณียธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 96.72) อายุเฉลี่ย 36.91 ปี ($SD = 7.80$) ส่วนใหญ่สถานภาพคู่ (ร้อยละ 70.15) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.82) ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ เฉลี่ย 11.94 ปี ($SD = 7.34$) ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 29.25) ปฏิบัติงาน ผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ 32.24) ปฏิบัติงานหน่วยงานปัจจุบัน เฉลี่ย 8.08 ปี ($SD = 6.04$) มีประสบการณ์ อบรมด้านการให้คำปรึกษามากที่สุด (ร้อยละ 47.16)

2. ระดับการบริหารบุคคลโดยหลักสารณียธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.49$, $SD = 0.66$) และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมี คะแนนเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การประเมินผลงาน ($M = 3.50$, $SD = 0.74$) การจ่ายค่าตอบแทน ($M = 3.50$, $SD = 0.74$) และการพัฒนาบุคลากร ($M = 3.48$, $SD = 0.63$)

3. การทำงานเป็นทีม คะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.64$, $SD = 0.64$) รายด้าน อยู่ใน ระดับสูง 1 ด้าน คือ การประสานงาน ($M = 3.75$, $SD = 0.63$) ส่วนด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความร่วมมือ ($M = 3.65$, $SD = 0.70$) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($M = 3.62$, $SD = 0.71$) การติดต่อสื่อสาร ($M = 3.61$, $SD = 0.70$) และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($M = 3.55$, $SD = 0.73$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลโดยหลักสารณียธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงาน เป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.78$) กับการทำงาน เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารบุคคลโดยหลักสารณียธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.49$, $SD = 0.66$) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลโดย หลักสารณียธรรม 6 ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น อธิบายได้ว่า

1.1 ลักษณะการบริหารงานในหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจะรับนโยบายจากกลุ่มการพยาบาล โดยกำหนด ทิศทางการบริหารให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของหน่วยงานในการจัดลำดับความสำคัญ ของการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของกลยุทธ์องค์กร และนำมาถ่ายทอดในหอผู้ป่วย ซึ่งบางครั้ง นโยบาย และแผนงานดังกล่าว พยาบาลไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาในหอผู้ป่วยได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Bongkornkarn¹⁷ ที่พบว่า สมาชิกบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ไม่ สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ รวมทั้ง การประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลอาจจะไม่ได้เข้าร่วมประชุม ทุกคน หรือมีบางประเด็นที่ตกหล่น นอกจากนี้ อาจมีสาเหตุจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน ทำให้รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างกัน จึงทำให้พยาบาลมีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารต่างกัน ส่งผล ให้พยาบาลรับรู้ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ Meedej¹⁸ ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ ต่างกัน จะมีแนวทางในการบริหารต่างกันด้วย และการศึกษาของ Suthisung¹³ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์

การบริหารต่างกัน จะมีบทบาทผู้นำต่างกัน

1.2 ปัจจุบันพบว่า แนวคิดการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการบริหารบุคคล เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศและบริหารยากที่สุด⁹ เพราะมีความแตกต่างกันในแต่ละคน ทั้งความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งเกิดจากความหลากหลายของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น ทำให้การรับรู้ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังการศึกษาของ Phrakhrunonthawirawat¹⁹ พบว่า ประชาชนเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบล ตามหลักสารัตถธรรม 6 แตกต่างกันตาม เพศ และอายุ การศึกษาของ Meedet¹⁸ ที่ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดาเกิล จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ การทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ การบริหารบุคคลยังมีปัจจัยด้านอื่นร่วมด้วย เช่น กฎหมาย นโยบายขององค์กร กฎระเบียบต่างๆ เป็นต้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ทุกคนมีความพึงพอใจในการบริหาร ส่งผลให้การรับรู้การบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผลการศึกษาการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อธิบายได้ว่า

1) การประเมินผลงานโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกระบวนการประเมินผล จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมิน กำหนดหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานและชัดเจน ระบุระยะเวลาในการประเมิน มีการแจ้งผลการประเมินอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง คำนึงถึงความน่าเชื่อถือ และการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การประเมินผลได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองและองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า รายข้ออยู่ในระดับสูง 1 ข้อ คือ ประเมินผลงานด้วยความเป็นมิตร ($M = 3.69$, $SD = 0.84$) รองลงมา คือ มีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ ด้วยคำพูดที่สุภาพ ($M = 3.62$, $SD = 0.85$) กรณีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมาย จะให้โอกาสในการปรับปรุงงาน ($M = 3.59$, $SD = 0.82$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่ในการให้ความรู้ เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และร่วมกันแก้ปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้มีความสนิทสนมกัน มีความรู้สึกใกล้ชิด ผูกพัน ดังการศึกษาของ Pansuwan, Apichato, Boonyoung²⁰ ศึกษาความเป็นกัลยาณมิตรของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามประสบการณ์ของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.0) รับรู้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยพร้อมให้คำปรึกษา และได้รับคำปรึกษาทุกครั้งเมื่อพบปัญหา (ร้อยละ 76.0) แต่อย่างไรก็ตามในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ บางครั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบ ไม่ได้แนะนำแหล่งข้อมูลในการพัฒนา ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาดตนเอง ส่งผลให้บุคลากรไม่พึงพอใจ มีความรู้สึกว่าหัวหน้าไม่สนใจไม่เอาใจใส่ ดังผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้อที่มีระดับคะแนนต่ำที่สุด คือ จัดพยาบาลพี่เลี้ยงให้ กรณีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ($M = 3.17$, $SD = 0.92$) และแนะนำแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ($M = 3.49$, $SD = 0.81$) อธิบายได้ว่า องค์กรพยาบาลมีระบบการสอนงานและการนิเทศงานโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่แล้ว ทำให้ไม่ได้จัดพยาบาลพี่เลี้ยงให้เฉพาะคน แต่เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหลายบทบาท ทั้งด้านการบริหาร บริหารพยาบาล และวิชาการ ทำให้มีภาระงานมาก ส่งผลให้การนิเทศ ตามแผนที่วางไว้ได้น้อยลง

2) การจ่ายค่าตอบแทนโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อธิบายได้ว่า เนื่องจากค่าตอบแทน รวมถึงเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เป็นสิ่งตอบแทนในการทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการบางอย่าง เช่น สวัสดิการบ้านพัก เป็นการบริหารจัดการในภาพรวมของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเกินอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่การแสดงออกด้านคำพูด การมีความปรารถนาดี หรือการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน

หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนสูงสุด ได้แก่ ร่วมแสดงความรู้สึกนึกถึงกับบุคลากร เมื่อหน่วยงานได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผลงานที่ประสบความสำเร็จ ($M = 3.66$, $SD = 0.87$) รองลงมา คือการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานในการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ($M = 3.60$, $SD = 0.87$) และข้อที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ จัดพื้นที่รับประทานอาหารอย่างเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์เพียงพอ ($M = 3.34$, $SD = 1.04$) ให้รางวัลเมื่อพยาบาลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($M = 3.34$, $SD = 0.89$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Ketsakorn²¹ ศึกษาสุขภาพองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กรมากที่สุด คือ นโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

3) การพัฒนาบุคลากรโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อธิบายได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องช่วยเหลือให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วางแผนการฝึกอบรมตามลำดับความสำคัญ และความจำเป็นเร่งด่วน และต้องมีการสื่อสารให้ทุกคนรู้และเข้าใจ แต่ในความเป็นจริง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ได้สื่อสารข้อมูลทุกอย่างให้พยาบาลทราบ ทำให้พยาบาลสามารถรับรู้ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น โดยข้อที่สามารถรับรู้ได้ดีที่สุด คือ การกล่าววาจาสุภาพ เป็นการใช้คำพูดที่ดี รวมถึงการชื่นชม หรือพูดเชิงสร้างสรรค์ด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดี ลดความขัดแย้งในเรื่องแผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ เป็นการสื่อสารระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาล สามารถรับรู้ได้โดยตรง ทำให้พยาบาลประจำการสามารถรับรู้ได้สูงกว่าข้ออื่นๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า เมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้าหอผู้ป่วยจะพูดจาดักเตือนด้วยวาจาสุภาพ ไม่พูดจาซ้ำเติม ($M = 3.67$, $SD = 0.83$) ไม่พูดจาสื่อเสียถากถาง ให้เสียใจ ($M = 3.66$, $SD = 0.90$) และการศึกษาของ Pansuwan, Apichato, Boonyoung²⁰ พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะพูดจาดักเตือน โดยไม่ให้อับอาย ซึ่งเป็นหลักของความเมตตา แต่อย่างไรก็ตาม หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหลายบทบาท และด้วยเวลาอันจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนได้ครอบคลุม ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารในรูปแบบเดิม เช่น การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ มีความล้าช้า หัวหน้าหอผู้ป่วย จึงต้องพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ใช้ระบบไลน์ในการติดต่อประสานงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนน้อย ได้แก่ การจัดบอร์ด และการใช้สื่อต่างๆ ประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม ($M = 3.19$, $SD = 0.81$) และการจัดสรรงบประมาณที่เอื้อให้ทุกคนเข้าร่วมการฝึกอบรม ($M = 3.21$, $SD = 0.88$) เนื่องจากผลกระทบจากภาวะวิกฤตด้านเศรษฐกิจ รัฐบาลมีการปรับลดงบประมาณการบริหารประเทศในทุกด้าน รวมทั้ง ด้านสาธารณสุข โดยจัดสรรงบประมาณตามจำนวนผู้รับบริการ และปรับเปลี่ยนระบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลรัฐส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง⁴ ส่งผลให้หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลงไปด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงไม่สามารถจัดสรรงบประมาณที่เอื้อให้ทุกคนเข้าร่วมการฝึกอบรมได้

2. ระดับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.64$, $SD = 0.64$) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ หรือต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีม อธิบายได้ว่า

2.1 การทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน จึงนำมาใช้ในการประเมินบุคลากร แต่เนื่องจากบางครั้งการทำงานเป็นทีมทางพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ไม่เข้าใจบทบาทของตนในการทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้

ส่งผลให้ไม่ได้ประเมินผลการทำงาน ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการทำงาน²¹ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีการประชุมวางแผนและประชุมเพื่อปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การประชุมจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับมติที่ประชุม ดังนั้น หากทีมไม่มีการประชุมร่วมกันจะทำให้บุคลากรไม่มีความเชื่อถือในมติที่ประชุม ต้องใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ Reuangworaboon²² พบว่า การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง อายุเฉลี่ย 36.91 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 50 ปี (ร้อยละ 53.40) อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น หรือ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง รักความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ชอบถูกบงการ หัวหน้าที่เพียงให้นโยบายกว้างๆ เปิดโอกาสให้เขาได้แก้ปัญหาเองจะดีที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Teianbenja²³ ศึกษาค่านิยมของพนักงานในเจเนอเรชั่น Y เจเนอเรชั่น X และ Baby boomer ต่อคุณค่าขององค์กร พบว่า เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เป็นอิสระเป็นอันดับหนึ่ง แต่สมาชิกของทีม ประกอบด้วยบุคลากรจากสหวิชาชีพ มีหลายเจเนอเรชั่น ซึ่งอาจมีแนวคิด วิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ต้องมีการประชุม ปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน บางครั้งไม่สามารถตัดสินใจได้เพียงคนเดียว หรือไม่สามารถตัดสินใจได้โดยอิสระ ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผลการศึกษางานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ รายด้าน พบว่า

1) การประสานงาน อยู่ในระดับสูง ($M = 3.75$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือ ($M = 3.65$, $SD = 0.70$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ต้องการความต่อเนื่องในการดูแลผู้ป่วย ลักษณะงานมีความซับซ้อน ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถแยกกันทำโดยอิสระ ต้องอาศัยการประสานงานและความร่วมมือ เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การประสานงาน เป็นกระบวนการขั้นหนึ่งของการบริหาร เพราะเป็นส่วนหนึ่งในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ถ้าปราศจากการประสานงาน ปัญหาที่จะเกิดตามมา เนื่องจากทุกคน ทำงานตามที่ตัวเองเห็นชอบ ทำให้เป้าหมายของการดูแลผู้ป่วยหมดความสำคัญ และไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในการปฏิบัติการพยาบาลจึงต้องมีการประสานงานที่ดี มีการตกลงเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งให้เห็นถึงประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การรับรู้ด้านการประสานงานของพยาบาลจึงอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ Ratanamane¹⁶ ศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพและการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Dangsuan, Boonyoong, Apichato²⁴ ศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สมรรถนะด้านการประสานความร่วมมืออยู่ในระดับสูงที่สุด

2) การมีความคิดสร้างสรรค์ ($M = 3.62$, $SD = 0.71$) และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($M = 3.55$, $SD = 0.73$) อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้ ซึ่งมีทั้งงานการพยาบาลที่อิสระ ที่ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย เช่น การจัดทำนอนผู้ป่วยตามอาการ การดูแลความสะอาดร่างกาย เป็นต้น และงานการพยาบาลที่ไม่อิสระ ต้องทำตามนโยบายของผู้บริหารหรือทำตามแผนการรักษาของแพทย์ เช่น การให้ยา การให้เลือด การเป็นคณะกรรมการในงานคุณภาพ เป็นต้น

ปัจจุบันผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนพยาบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ภาระงานมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่อิสระเพิ่มมากขึ้นด้วย ต้องทำงานแข่งกับเวลา เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่ปลอดภัย และทันเวลา ส่งผลให้งานการพยาบาลอิสระลดลง ทำให้เวลาในการคิดค้นวิธีใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานลดลง ขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้ง ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมครบทุกคน ส่งผลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้วยการวิจัยลดลง ทำให้การรับรู้ของพยาบาลประจำการด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง น้อยกว่าด้านอื่น

3) การติดต่อสื่อสาร ($M = 3.61$, $SD = 0.70$) อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมสำคัญในการพยาบาล เนื่องจากการถ่ายทอดข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในทุกระดับของหน่วยงาน ทั้งภายในทีมการพยาบาลและสหวิชาชีพ เช่น การรับส่งเวร การรายงานอาการ การเขียนบันทึกทางการแพทย์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีเจตคติที่ดีต่อกัน เกิดการประสานงานที่ดี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม การติดต่อสื่อสารในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมสื่อสาร ทุกองค์กรต้องมีฐานข้อมูลในการดำเนินงาน มีระบบการสืบค้นข้อมูลที่ดี มีการสื่อสารที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การสื่อสารทางไลน์ อีเมล เฟสบุ๊ก เป็นต้น ดังนั้น หากหอผู้ป่วยมีการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ พยาบาลจะได้รับข้อมูลข่าวสารไม่พร้อมกันและไม่เท่ากัน ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลแตกต่างกันไป และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกในทีม ทำให้มีการทำงานก้าวร้าวหน้าที่ของคนอื่น เกิดขัดแย้งกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้การรับรู้การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($r = 0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) แสดงว่า การบริหารบุคคลโดยหลักสารณิธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีความเมตตา พุดจาตักเตือนด้วยวาจาสุภาพ ไม่พุดจาขี้าเดิม ไม่พุดจาส่อเสียดให้เสียใจ ประเมินผลด้วยความเป็นมิตร ร่วมแสดงความภาคภูมิใจกับบุคลากร มีการรับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ประพฤติตนอยู่ในกรอบของความถูกต้อง ความดี มีความเที่ยงธรรม ซึ่งหลักสารณิธรรม 6 มีหลักของความเมตตาเป็นรากฐาน บุคคลใดที่มีความเมตตา จะทำให้บุคคลนั้นและผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมีความสุข เนื่องจากบุคคลที่มีความเมตตาจะเป็นผู้ที่มีความปรารถนาดีกับทุกคน ส่งผลให้ความคิด คำพูด และการกระทำ ทำเพื่อความสุขของผู้อื่น²⁷ ทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ และเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดประชุมในหน่วยงาน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำความรู้ที่ได้มาร่วมปรับปรุงคุณภาพการทำงาน สามารถปฏิบัติงานพร้อมกับทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้บุคลากรมีความสุข จึงแสดงกิริยามารยาทที่ดี และให้เกียรติต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรทำงานกันด้วยความยึดหยุ่น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว องค์กรมีความสามัคคีอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ Panurat, Srisatidnarakul²⁸ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม Rueangworaboon²² พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของทีมเกิดจากบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุน ฟังพากัน มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดี นอกจากนี้ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจ และการเต็มใจช่วยเหลือกัน จะช่วยให้ทีมปฏิบัติงานได้สะดวกและราบรื่นขึ้น

ดังนั้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลโดยหลักศาสนาธรรม 6 อยู่ในระดับสูง ก็ย่อมส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในระดับสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านการบริหารการพยาบาล

1.1 จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการบริหารบุคคลโดยหลักศาสนาธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงานและการจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ดังนั้น หัวหน้าพยาบาล จึงควรกระตุ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการประชุมภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารนโยบายและข้อมูลต่างๆ ไปสู่พยาบาลประจำการ เพื่อให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการรับรู้ข้อมูลต่างๆ และเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

1.2 จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้าพยาบาลควรสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลโดยหลักศาสนาธรรม 6 ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน

2. ด้านการวิจัยทางการพยาบาล

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบุคคลโดยหลักศาสนาธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

1. Chayawattana K. Human resource management based upon Lord Buddha (Revised edition) Nonthaburi: Pimdee; 2011. Thai.
2. Tochinda B. Personnel management (Human Resource management). 2 nd ed. Bangkok: Ruamsarn; 2003. Thai.
3. Watchman A. The human resources management: HRM [Internet]. Bangkok: [cited 2013 Aug 1]. Available from: <http://mpa2011.blogspot.com/2011/10/pa711-hrm.html>
4. Srisatidnarakul B. Leadership and strategic management in Nursing Organization for the 21 th Century. 2 nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University; 2008. Thai.
5. Kamwarat S, Srirungreang P. Human resource development of Kasemrad Sriburin Hospital, Chiang Rai [Internet]. Chiang Rai: Kasemard Sriburin Hospital [cited 2014 Jul 14]. Available from <http://gs.nsrui.ac.th/files/2/24%20%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%20%20%E0%B8%84%E0%B8%B3%E0%B8%A7%E0%B8%B0%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%99%E0%B9%8C.pdf>
6. Suwannimit A. Nursing administration. Mahasarakham: Apichat Publishing; 2013. Thai.
7. Phra Brahmaganabhorn Thirapañño (P.A. Payutto). Dictionary of Buddhism. 14 th ed. Bangkok: Ammarine Pringting and Publishing. 2010. Thai.
8. Phramahatheeraphon Thirapañño. The working morale according to Saraniyadhama of personnel in secondary schools, Bangkok noi district, Bangkok [Thesis]. [Bangkok]: Mahachulalongkornrajavidyalaya

- University; 2012. 181 p. Thai.
9. Sungkhawan J. Strategic leadership. Bangkok: Se-Education Public; 2014. Thai.
10. Kuhar PA, Miller D, Spear BT, et al. The meaningful retention strategy inventory: A targeted approach to implementing retention strategies. *J Nurs Adm.* 2004; 34(1): 10-8.
11. Yusiri R, editor. Nursing administration. Bangkok: Pitak karnpim; 2008. Thai.
12. Nudam P. Personnel management of head nurses based on the principle of Sappurisa Dhamma, and ethical climate in workplace as perceived by head nurses in regional b hospitals, Southern Thailand [Thesis]. [Songkhla]: Prince of Songkla University; 2013. 119 p.
13. Suthisung N. Relationships between Saraniyadhama VI and leader roles of managers in organizations [Thesis]. [Bangkok]: King Mongkut's University of Technology North Bangkok; 2012. 151 p. Thai.
14. Lunenburg FC, Ornstein AC. Educational administration: Concepts and practices. 6 th ed. New York: Wadsworth; 2012.
15. Romig DA. Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured teamwork. Chicago: Irwan; 1996.
16. Rattanamanee P. Cultural competency of registered nurses and teamwork as perceived by registered nurses in regional and general hospital, three border provinces Southern Thailand [Thesis]. [Songkhla]: Prince of Songkla University; 2012. 88 p.
17. Bongkochkarn N. The personnel's working performance in conformity to Saraniyadhamma of the aircraft rework facility center, Royal Thai Naval Air Division, Royal Thai Fleet [Thesis]. [Bangkok]: Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2011. 127 p.
18. Meedet S. The personnel administration according to Sappurisadhammas vii of school administrators in Takhli district Nakhonsawan province [Thesis]. [Bangkok]: Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2012. 193 p.
19. Phrakhrunonthawirawat. Tambon municipality's administration in accordance with Saraniyadhamma vi: A case study of tambon plaibang, Bang Kruai district, Nonthaburi province [Thesis]. [Bangkok]: Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2010. 147 p. Thai.
20. Pansuwan D, Apichato A, Boonyoung N. Kalyanamitta of head nurses experiences by staff nurses in regional hospitals, Southern Thailand. *Songklanagarind Journal of Nursing.* 2016; 36(1): 21-39.
21. Ketsakorn Y. Leadership and quality management of teamwork. 6 th ed. Bangkok: Pannarat; 2004. Thai.
22. Rueangworaboon S. Relationships between head nurses' administrative abilities, teamwork of healthcare team, and effectiveness of patient units as perceived by staff nurses, general hospitals under the jurisdiction of the ministry of public health [Thesis]. [Bangkok]: Chulalongkorn University; 2001. 117 p. Thai.

23. Thaianbenja T. The influent factors of quality of work life work values and organization commitment of employee group predicting work performance: A case study of alcoholic beverage producer public CO.,LTD in Bangkok metropolitan [Thesis]. [Bangkok]: Sripatum University; 2012. 222 p.
24. Dangsuwan K, Boonyoung N, Apichato A. Core competencies of accident and emergency nurses as perceived by nurses in hospitals under the Ministry of Public Health in the three souther border provinces. *Songkla Med J.* 2008; 26(3): 227-37. Thai
25. Puccinelli AM. Perceptions of rural hospital leaders regarding factors that influence interpersonal communication and collaboration between registered nurses and physicians; 2003. [cited 2014 Oct 10]. Available from <http://202.28.199.34/multim/3117416.pdf>
26. Pimnumyen N, Relationships between personal factors, self esteem, work environment and creativity products of nurse directors, community hospitals [Thesis]. [Bangkok]: Chulalongkorn University; 2003. 147 p. Thai.
27. Phimchootha N. The application of Sāraṇīyadhamma for living together peaceelly in ASEAN. In: Pramahahansa, editor. *Buddhism and World Crisis.* 1 st ed. Bangkok: 21 Century; 2015. Thai.
28. Porphanawit P, Srisatidnarakul B. Key contributor for nurses job satisfaction in private hospital. *Songklanagarind Journal of Nursing.* 2013; 33(1): 29-42. Thai.

Human Resource Management by Saraniyadhamma 6 of Head Nurses and Teamwork as Perceived by Registered Nurses in Community Hospitals, Southern Thailand

Prasobpim Promsin* Nongnut Boonyoung** Prapaporn Chukamnerd***

Abstract

The purposes of this correlational descriptive research were to study (1) human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses, (2) teamwork as perceived by registered nurses, and (3) the relationship between human resource management by Saraniyadhamma 6 and teamwork of registered nurses working in community hospitals, southern Thailand. The sample comprised 361 registered nurses were selected by non purposive sampling without replacement in community hospitals, southern Thailand. The instrument comprised 3 parts: part 1 covered demographic data; part 2 was human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses as perceived by registered nurses, which was developed based on Saraniyadhamma 6's concept by Prapromkunaporn and human resource management by Lunenburg & Ornstein's concept, and part 3 was a teamwork questionnaire which was modified based on Romig's concept. The instrument was tested for content validity by 3 experts and reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, which yielded overall values of 0.97 and 0.95 respectively. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that the mean scores of human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses ($M = 3.49$, $SD = 0.66$) and of teamwork ($M = 3.64$, $SD = 0.64$) as perceived by registered nurses were at a moderate level. Human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses and teamwork was found statistically positively correlated. ($r = 0.78$; $p < 0.01$)

* Registered Nurse, Chana Hospital, Songkhla, Thailand. Corresponding author: ppromsin@windowslive.com

** Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

*** Lecture, Ph.D., Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

The results of the study can be used as baseline data for nurse administrators to encourage head nurses to increase their understanding and awareness of human resource management by Saraniyadhamma 6 and working with an effective teamwork for a high performance organization.

Keywords: human resource management; Saraniyadhamma 6; teamwork