หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5
สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรทีมสุขภาพสาขาอื่นในด้าน

1.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ

1.2 การพัฒนาทีมสุขภาพ

1.3 กระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ

1.4 การเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพ

2. เปรียบเทียบสภาพจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น

3. ศึกษาอุปสรรคและปัญหาของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่นไม่แตกต่างกัน

2. ความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่นแตกต่างกัน

3. สภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกัน

4. สภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ 40 คน และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น 40 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์สภาพจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์สภาพจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ จำนวน 46 ข้อ

การหาความตรงตามเนื้อหากระทำโดยการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน โดยเลือกเกณฑ์การพิจารณาจาก 8 ใน 10 ท่าน การหาความเที่ยงของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำมาหาความเที่ยง โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ ความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์สภาพจริงของการทำงานเป็นทีมสุขภาพ = .86 และความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์ความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ = .91

การดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ความร่วมมือ ในการสัมภาษณ์ตามโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยสัมภาษณ์ได้ประมาณวันละ 4 คน ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 10 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยหาอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยสภาพจริง และความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ โดยวิธีทดสอบค่าที (t - test)

<u>สรุปผลการวิจัย</u>

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของทีมสุขภาพ

ประสบการณ์ในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ 1 - 5 ปี ร้อยละ 40 6 - 10 ปี ร้อยละ 32.5 และ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.5 ส่วนบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น มีประสบการณ์ 1 - 5 ปี ร้อยละ 52.5 6 - 10 ปี ร้อยละ 27.5 และ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพ พบว่า

2.1 สภาพจริงเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และความคาดหวังเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สภาพจริงเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สภาพจริงเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย และความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สภาพจริงเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

2.2 สภาพจริงเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพตามการรายงานของบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และความคาดหวังเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

สภาพจริงเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพโดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับน้อย และความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

สภาพจริงเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย และความคาดหวังเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

สภาพจริงเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

2.3 เปรียบเทียบสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 17 ข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5 ข้อ คือ ข้อ 4, 6, 8, 10 และ 18

เปรียบเทียบสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ระยะสร้างความคุ้นเคยและระยะปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5 ข้อ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5 ข้อ คือ ข้อ 1, 2, 8, 9 และ10

เปรียบเทียบสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อ 1 การทำงานมักจะมีการขัดแย้งกัน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เปรียบเทียบความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทุกด้านและทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทุกด้านและทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ

พบว่า ทุกด้านและทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นที่มของทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทุกด้านและทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ทุกด้านและทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบสภาพจริงกับความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการเป็นพลวัตรของทีมสุขภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 อุปสรรคและปัญหาในการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีม คือ นโยบายไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละวิชาชีพให้ชัดเจน ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ รองลงมา คือ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันต่างคนต่างทำงาน มีปัญหาขัดแย้งไม่ยอมรับบทบาทซึ่งกันและกันขาดความเข้าใจในลักษณะ ขอบเขตในการทำงานของแต่ละวิชาชีพ ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ไม่มีการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิก ต้องพึ่งมนุษยสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่มีเวลา เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ตามลำดับ

<u>อภิปรายผลการวิจัย</u>

จากการศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ตามการรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลดังนี้

1. สภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีม การเป็นพลวัตรของทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ตารางที่ 5, 6, 8) ส่วนกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 7) และจากการรายงานของบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ตารางที่ 9) ส่วนการพัฒนาทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการเป็นพลวัตรของทีมอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 10, 11, 12) จะเห็นได้ว่าสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย และอยู่ในระดับปานกลางบ้าง แต่เมื่อเปรียบเทียบดูแล้วจะพบว่ามีการปฏิบัติน้อยมากกว่าปานกลางเพราะการทำงานเป็นทีมร่วมกันจริง ๆ ของทีมสุขภาพในโรงพยาบาลยังไม่มีการกำหนดให้ปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการปฏิบัติร่วมกันทุกวัน ได้แก่ แพทย์และพยาบาลเท่านั้น แต่บุคลากรสุขภาพสาขาอื่น ยังไม่ได้เข้ามาร่วมทำงานด้วย เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับผู้ป่วยเกิดขึ้นจะใช้ระบบส่งปรึกษาไปยังหน่วยงาน ไม่มีการตรวจเยี่ยมผู้ป่วยทุกวัน ไม่มีการรวบรวมข้อมูลศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาผู้ป่วยร่วมกัน เนื่องจากจำนวนบุคลากรมีน้อย บุคลากรยังไม่ยอมรับในหน้าที่และบทบาทซึ่งกันและกัน นโยบายยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ (ตารางที่ 29) จึงทำให้สภาพจริงของการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปฏิบัติน้อย

2. ความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการเป็นพลวัตรของทีม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (ตารางที่ 5, 6, 7, 8) และจากการรายงาน

ของทีมสุขภาพสาขาอื่น พบว่า ความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 9, 10, 11, 12) จะเห็นได้ว่าความคาดหวังของทีมสุขภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับต้องการให้มีการปฏิบัติมากถึงมากที่สุด เพราะบุคลากรในทีมสุขภาพต่างตระหนักดีว่าการให้บริการสุขภาวพแก่ผู้มารับบริกาสรโดยลำพัง เฉพาะสาขาวิชาชีพของตนเองนั้นมิอาจช่วยให้บุคคลบรรลุถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างสมบูรณ์ได้ การให้บริการสุขภาพแก่บุคคลต้องการบุคลากร สาขาวิชาชีพอื่น ๆ เข้ามาร่วมด้วย การเข้าร่วมของบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่น ในการให้บริการสุขภาพเป็นปริมาณมากน้อย กว้างขวางหรือลึกซึ้งเพียงใด ย่อมขึ้นโดยตรงต่อสภาพปัญหาและความต้องการของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ (ประนอม โอทกานนท์, 2535) ในสังคมทุกวันนี้ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและมีปัญหาสลับซับซ้อนมาก คนในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในหน่วยงานขนาดใหญ่ย่อมประกอบด้วยคนงาน หรือผู้เชี่ยวชาญหลายสาขาด้วยกัน เช่น ในโรงพยาบาลย่อมมีแพทย์ผู้ชำนาญในโรคต่าง ๆ หลายสาขา ถ้าหากต้องการให้โรงพยาบาลมีความก้าวหน้า บุคคลเหล่านี้พร้อมทั้งพยาบาลย่อมจะต้องร่วมมือ และประสานงานซึ่งกันและกัน จะต้องทำงานร่วมกันในสถานการณ์ต่าง ๆ จำเป็นจะต้องรู้จักศิลปะในการทำงานเป็นทีม (อรุณ รักธรรม, 2524) ดังนั้น ทีมสุขภาพทุกสาขาจึงมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้มารับบริการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

3. เปรียบเทียบสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น พบว่า สภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน 17 ข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4, 6, 8, 10 และ 18 (ตารางที่ 13) ในเรื่องโครงสร้างการทำงานเป็นทีมมีการร่วมมือและประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นอย่างดี การทำงานมีความยืดหยุ่นผู้นำทีมสุขภาพสามารถขจัดความขัดแย้งได้ มีความรอบรู้ในการวางแผนการทำงานและบรรยากาศการทำงานไม่เป็นทางการมากนัก ที่พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรสุขภาพสาขาอื่นรายงานเกี่ยวกับสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันในรายละเอียดบางข้อนั้น เนื่องมาจากส่วนมากพยาบาลจะเป็นผู้ที่ทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่นมากกว่า มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานมากกว่า เพราะพยาบาลปฏิบัติงานอยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลา ตรวจเยี่ยมผู้ป่วยพร้อมแพทย์ทุกวัน ดังนั้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงของการทำงานเป็นทีมจึงแตกต่างจากบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น ในด้านการพัฒนาทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรสาขาอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1, 2, 8, 9 และ 10 (ตารางที่ 14) ในเรื่องทำความเข้าใจขอบข่ายงานในแต่ละวิชาชีพ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการปรึกษาหารือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการทำงานของแต่ละวิชาชีพ มีการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุ

เป้าหมาย พยาบาลวิชาชีพรายงานสภาพจริงในเรื่องการพัฒนาทีมสุขภาพ แตกต่างจากบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น เพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับบุคลากรวิชาชีพอื่นตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องสร้างความคุ้นเคยด้วยการทำความเข้าใจในขอบข่ายงาน เรียนรู้การทำงานร่วมกัน เป็นทีมและปัจจุบันพยาบาลก็ทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่แล้ว คือ ทีมการพยาบาล (Nursing Team) ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาทีม เพื่อให้สมาชิกทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานความรู้ความคิดเพื่อประโยชน์สูงสุดของงาน (สมคิด รักษาสัตย์, 2531) ในด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และการเป็นพลวัตรของทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 15, 16) เพราะการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพในสภาพจริงยังไม่มี เป็นการปรึกษาระหว่างหน่วยงานมากกว่าที่จะมาค้นหาปัญหาและแก้ปัญหาผู้ป่วยร่วมกัน ซึ่งในปัจจุบันพบเสมอว่าการทำงานของบุคลากรในทีมสุขภาพเป็นรูปแบบของต่างคนต่างทำ ไม่มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ไม่มีการวางแผนร่วมกัน (ประนอม โอทกานนท์, 2532)

4. เปรียบเทียบความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 17, 18, 19, 20) ตรงกับสมมติฐานข้อที่ 2 เพราะพยาบาลทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยตลอดเวลา รู้ถึงปัญหาความเจ็บป่วยและความต้องการของผู้ป่วยมากกว่า มีความต้องการให้ผู้ป่วยมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ แต่พยาบาลไม่สามารถจะตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยทุกด้านในเวลาเดียวกันได้ จึงต้องการให้บุคลากรสุขภาพสาขาอื่นมาทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮเลน่า เทมกิ้น (Helena Temkin, 1983) ที่ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรในทีมสุขภาพ พบว่า มีความคาดหวังแตกต่างกัน ในขณะที่แพทย์คาดหวังว่าพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทของตน เป็นผู้ช่วยแพทย์ แต่พยาบาลคาดหวังว่า เป้าหมายของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การดูแลผู้ป่วยโดยตรง ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงมีความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม แตกต่างจากบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น

5. เปรียบเทียบสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น พบว่า สภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 21 - 28) ซึ่งตรงกับสมมติฐานข้อที่ 3, 4 เพราะความคาดหวังของทั้งสองกลุ่มสูงมาก จึงทำให้คะแนนของสภาพจริงและความคาดหวังแตกต่างกัน การให้บริการแก่ผู้ป่วยถือเป็นหน้าที่ของทีมสุขภาพ ที่จะต้องดูแลรักษา และบำบัดให้ผู้ป่วยหายจากโรคภัยอย่างรวดเร็ว การสร้างทีมการดูแลผู้ป่วย แพทย์และพยาบาลที่จะมาดูแลผู้ป่วยร่วมกัน ต้องศึกษาบทบาทวิชาชีพของตน เป้าหมายและปรัชญาของการดูแลผู้ป่วย มีการปรึกษาหารือกัน (Ellen H.Elpern, 1983) เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในความสามารถของบุคคล และปรับการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพสูงขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่

ประสบผลสำเร็จเพราะว่า บุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี (Mary J.Farley and Martha H.Stoner, 1989) เมื่อความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพสูง แสดงว่า บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่ต้องการให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมาก เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ป่วยผู้มารับบริการ เป็นการพัฒนาการทำงานของตน และพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัย

1.1 ด้านการบริหาร ทีมสุขภาพควรมีการทำงานร่วมกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำอย่างในปัจจุบัน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ทีมสุขภาพทุกคนมีความคาดหวังให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมสูงมาก จึงเป็นนิมิตรหมายอันดีต่อผู้ป่วยที่มารับบริการ และเป็นผลดีต่อโรงพยาบาลที่จะได้จัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมขึ้น

1.2 ด้านบริหาร จากการศึกษาพบว่าทีมสุขภาพมีสภาพจริงเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมอยู่ระดับน้อย และมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันขึ้น ให้ทีมสุขภาพได้มีส่วนร่วมในการสร้างนโยบายและเป้าหมายของการทำงานเป็นทีมด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพจริงของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ มีอุปสรรคปัญหามากมาย ดังนั้น จึงควรจะศึกษาถึงการเกิดอุปสรรคและปัญหานี้ เพื่อหาแนวทางแก้ไขจะได้จัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ

2.2 ศึกษาถึงสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคด้วย

2.3 ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ป่วยเกี่ยวกับ การได้รับบริการจากการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย