



ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การจัดบริการนหาบาลที่มีคุณภาพนั้น หวงรัตน์ บุญญาธิกรัษ (2522) กล่าวว้า เป็น ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารการนหาบาล บริการนหาบาลที่มีคุณภาพนั้น จะต้องสามารถสนอง ต่อความต้องการของผู้รับบริการ เป็นรายบุคคล การให้บริการนหาบาลในหอผู้ป่วยจะต้องมีลักษณะ ของการให้การดูแลที่ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง โดยกลุ่มบุคลากรนหาบาลที่มีความแตกต่างกัน ทั้ง ในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพการนหาบาล จึงจำเป็นต้องอาศัย การบริหารจัดการและวิธีทำงานที่เหมาะสม กล่าวคือ จะต้องอาศัยการบริหารจัดการ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้าน การควบคุม อำนาจการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Donovan (1975) ได้เคยกล่าวไว้ว่า เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติการนหาบาลที่ สมบูรณ์และต่อเนื่องได้ คือ การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับการศึกษาวิจัย ของ Hegy vary et all (1976) พบว่า การมอบหมายงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ คุณภาพการนหาบาล ทั้งนี้เพราะ การมอบหมายงาน เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุแผนที่กำหนดไว้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) การมอบหมายงาน ที่ดี และมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องแสดงถึงความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ โดยระบุนหน้าที่ ความสัมพันธ์กันอย่างเด่นชัด กุลธา ดันติผลาชีวะ (2522) เสนอว่าระบบการทำงานของนหาบาล จำเป็นต้องใช้ในการมอบหมายงานที่มีรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของนหาบาล ซึ่ง หวงรัตน์ บุญญาธิกรัษ (2522) ได้กล่าวสรุป วิธีกรมอบหมายงานใน หอผู้ป่วย ทำได้หลายวิธี ได้แก่ การมอบหมายงานตามหน้าที่ (Functional Assignment) การมอบหมายงานแบบรายผู้ป่วย (Case Assignment) การมอบหมายงานแบบทีม (Team Assignment) การมอบหมายงานแบบ เจ้าทองไข (Primary Assignment) และการ มอบหมายงานแบบรวม (Multiple Assignment)

การมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาล เป็นระบบการพยาบาลที่ใช้บุคลากรพยาบาลทุกระดับมาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมุ่งให้การพยาบาลต่อผู้ป่วยเป็นรายบุคคล บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันให้ความช่วยเหลือกันในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละคน การทำงานด้วยระบบทีมการพยาบาล สามารถส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพการดูแล อีกทั้งยังจะช่วยสร้างและพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีม ของบุคลากรพยาบาลได้เป็นอย่างดี พวงรัตน์ บุญญานรักษ์ (2522) สนับสนุนว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างเสริมสมรรถนะของบุคลากรพยาบาล ด้านการบริหารและการพยาบาล โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบความเป็นผู้นำพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะทางการพยาบาล สร้างเสริมการทำงานให้มีระบบ เป็นทางนำไปสู่การจัดบุคลากรพยาบาลให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างมีหลักการ อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการรวมพลังความสามัคคี ในการปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน องค์กรและวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน กุลสา ตันติผลาชีวะ (2522) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานได้ และเมื่อได้นำระบบทีมการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติจริง ก็พบว่า ก่อให้เกิดคุณภาพการพยาบาลได้จริง (Brooke, 1961) อีกทั้งโดยหลักการแล้ว การทำงานแบบทีมมีกิจกรรมการปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่ การมอบหมายงาน การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การใช้กระบวนการพยาบาล และการนิเทศบุคลากร ซึ่งสุระพรณ พนมฤทธิ์ (2534) ได้เคยศึกษาและพบว่า เป็นกิจกรรมทางการพยาบาลที่สามารถประกันคุณภาพการพยาบาลได้ด้วยการปฏิบัติงานด้วยระบบทีมการพยาบาล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือกันในการทำงานเป็นกลุ่มซึ่ง กองแก้ว บำรุงศรี (2530) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานของกลุ่มราบรื่นได้คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากร

สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรพยาบาล เป็นสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น เมื่อพยาบาลต้องทำงานร่วมกัน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ตี้น Beyer and Marchall (1981) สรุปไว้ว่า สามารถแสดงออกด้วยลักษณะของความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือกันและกัน การสนับสนุนกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่ม ที่มุ่งความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเป็นอิสระในการทำงาน ลักษณะของสัมพันธภาพดังกล่าว หากเกิดขึ้นมากเพียงใดในหน่วยงานพยาบาล สอดคล้องถึง สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพที่ดีของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย จากการศึกษาวิจัยของ ปีลดี อุณหเลขกะ (2533) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างสัมพันธภาพ

เชิงวิชาชีพของพยาบาล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ถ้าพยาบาลมีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับดี จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับดีด้วย นอกจากนี้ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานยังมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย จากการศึกษาของจินตนา ญาติบรรทุง (2528) พบว่า ถ้าสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี จะทำให้เกิดการเหน่อหน่ายในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Falclone (1976) ที่ได้สนับสนุนว่าสัมพันธภาพของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจากศึกษาวิจัยของ สุกัญญา แสงมุกข์ (2529) ก็พบว่า บรรยากาศเพื่อนร่วมงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สัมพันธภาพของพยาบาลหรือสัมพันธภาพก่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติ หรือคุณภาพการพยาบาลได้

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในปัจจุบัน ได้มีการใช้วิธีการมอบหมายงานกันอย่างมากหลาย การมอบหมายงานแบบที่ทีมการพยาบาลเป็นที่นิยมมากที่สุด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการพัฒนาการใช้ทีมการพยาบาลเป็นไปไม่ได้ไม่ชัดเจน (หวางรัตย์ บุญญานุรักษ์, 2525) เห็นได้ชัดจากผลการวิจัยของโสภิตา ทัดพิณิจ (2531) ที่พบว่า ได้มีการใช้การมอบหมายงานแบบที่ทีมการพยาบาลอย่างไม่สมบูรณ์และไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ จึงไม่อาจยืนยันผลของการปฏิบัติงานแบบที่ทีมการพยาบาลได้ ผลที่ปรากฏจากการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพต้องการลาออกจากวิชาชีพการพยาบาลถ้ามีโอกาส ถึงร้อยละ 72.27 โคจรงานถึงปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายต่องานเป็นอันดับสูง (ทัศนาศ บุญทอง และคณะ, 2537) จึงเป็นที่น่าสนใจว่าการมอบหมายงานแบบที่ทีมการพยาบาลจะมีผลอย่างไรบ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับการมอบหมายงานตามปกติต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในงาน

การมอบหมายงานด้วยระบบที่ทีมการพยาบาล มีหลักการทำงาน มีกิจกรรมการปฏิบัติที่พยาบาลจะต้องปฏิบัติร่วมกัน มีการประสานงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ตลอดเวลา ซึ่งเอื้อต่อการสร้างหรือเกิดความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพได้เป็นอย่างดี การมอบหมายงานด้วยระบบที่ทีมการพยาบาล จึงเป็นที่สนใจ มีการศึกษาในหลักการและวิธีการปฏิบัติ และนำมาใช้ในการปฏิบัติกรพยาบาลในหอผู้ป่วยกันอย่างแพร่หลาย แต่ก็พบว่า วิธีการปฏิบัติ และผลการปฏิบัติยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ของระบบที่ทีมการพยาบาล จากการศึกษาของ โสภิตา ทัดพิณิจ (2531) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์การมอบหมายงานในทีมการพยาบาลของ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า การปฏิบัติยังไม่สมบูรณ์ตามหลักการ โดยมีสาเหตุจากบุคลากรพยาบาลขาดความรู้ เฉพาะในหลักการ การปฏิบัติงานด้วยทีมการพยาบาลและจากการศึกษาของทัศนีย์ โมฬีชาติ (2533) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการใช้ทีมการพยาบาล และการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ในพยาบาลที่มีความรู้และทัศนคติที่ต่างกันพบว่า ความรู้และเจตคติที่ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ทีมการพยาบาลและกระบวนการพยาบาลสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานของพยาบาลดีขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า ถ้านำวิธีการมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาลมาใช้อย่างเป็นระบบ มีการจัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรพยาบาล ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามแบบวิธีเฉพาะ ของการทำงานแบบทีมการพยาบาล และให้พยาบาลทดลองปฏิบัติในหอผู้ป่วย โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาคู่ถึงผลการปฏิบัติว่า เมื่อบุคลากรพยาบาลได้ปฏิบัติงานด้วยระบบทีมการพยาบาลดังกล่าวแล้ว จะส่งผลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นหรือไม่ เพราะทั้งสององค์ประกอบจะก่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติกรพยาบาลและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่คุณภาพการพยาบาลและเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพทางการพยาบาลด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลัง การปฏิบัติงานด้วยวิธีการมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาลกับกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้วยวิธีปกติ
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการปฏิบัติงานด้วยวิธีการมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาล
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาลกับกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้วยวิธีปกติ

ปัญหาของการวิจัย

1. การมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาล จะมีผลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่
2. การมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาล จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นงานส่วนตัวงานราชการ งานองค์การ งานของกลุ่มหรือหมู่คณะ จำเป็นต้องใช้บุคคลหลายๆ คน ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ โดยธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์จะอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ในทำนองเดียวกัน การทำงานในระดับองค์การ จะต้องทำงานเป็นกลุ่มไม่มีใครทำงานคนเดียว อีกทั้งในการปฏิบัติงานนั้น Wilbur (1964) เสนอว่า ถ้าหลายคนช่วยกันปฏิบัติ จะทำให้งานเสร็จเร็วขึ้นและ การที่หลายคนช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ร่วมมือร่วมใจกัน ก็จะเพิ่มความเข้าใจ เกิดความรู้สึกร่วมกัน เป็นเจ้าของร่วมกัน

การปฏิบัติงานของพยาบาล ต้องคำนึงถึงคุณภาพของการพยาบาลเป็นสำคัญ ในการให้บริการพยาบาลนั้น ต้องใช้บุคลากรพยาบาลในหลายระดับร่วมกันปฏิบัติงานอย่างประสานสอดคล้อง วิธีการมอบหมายงานแบบทีมการพยาบาลจึงมีความเหมาะสม โดยหลักการและกลไกของการทำงาน โดยระบบทีมการพยาบาลนั้น กลุษา ตันติลาชีวะ (2522) กล่าวว่า ต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ใช้วิธีการทำงานแบบกลุ่ม มีการประสานให้ความช่วยเหลือกัน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2522) กล่าวสนับสนุนลักษณะการทำงานเป็นทีมว่า สมาชิกทุกคนจะต้องพึ่งพาอาศัยกัน เกื้อหนุนกัน เกิดปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงและต่อเนื่อง เพื่อเป้าหมายเดียวกัน กล่าวถึง การปฏิบัติกิจกรรมของทีมการพยาบาลว่าประกอบด้วย การมอบหมายงานในทีม การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การใช้กระบวนการพยาบาล และการนิเทศบุคลากรในทีมล้วนต้องใช้เทคนิคการสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ช่วยเสริมความเข้าใจระหว่างบุคคล ซึ่ง Gibb (1962) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลหนึ่ง ทั้งในการทำงาน การแก้ปัญหา การเสนอข้อคิดเห็น การแสดงออกซึ่งทัศนคติและความรู้สึก ดังนั้นการปฏิสัมพันธ์หรือการเกื้อหนุนกันในการทำงานเป็นทีม ย่อมก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันที่

เรียกว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ซึ่งปิลลี อุกทะเลขกะ (2533) ได้สรุปว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ นั้น เป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ของวิชาชีพ ในลักษณะของการมีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน ทั้งในด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ด้วยความจริงใจ และเป็นไปในทางสร้างสรรค์

จึงกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานแบบทีมการพยาบาล จะนำมาซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เกิดความสัมพันธ์ทางวิชาชีพของพยาบาลได้

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรพยาบาล เป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง และต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติการพยาบาล ตั้งแต่การประเมินปัญหา การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ทำให้บุคลากรพยาบาลรู้สึกว่าตนมีคุณค่า มีความสำคัญและเป็นส่วนสำคัญของทีม ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ Marriner (1984) กล่าวว่า ถ้าบุคลากรได้รู้สึกถึงการยอมรับ การยกย่อง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานได้ และการปฏิบัติงานแบบทีมการพยาบาล ทั้งเป็นการกระตุ้นส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรพยาบาลในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการเป็นผู้เข้าได้แสดงความรับผิดชอบในงาน จากแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg et al (1967) ความรับผิดชอบถือเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ และเนื่องจากการปฏิบัติงานด้วยทีมการพยาบาลนั้น มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการร่วมกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปพร้อม ๆ กัน ความสำเร็จของงานจึงเป็นความสำเร็จของกลุ่มด้วย ตามกรอบแนวคิดของ เฮร์ซบอร์ก นั้น การได้รับผลสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและจากการศึกษาของ Cronin Stubbs (1977) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่สูงที่สุดคือ การได้รับผลสำเร็จในการทำงานเช่นกัน โสภิตา ทัดพินิจ (2531) ได้วิเคราะห์การมอบหมายงานในทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในทีมการพยาบาล โดยรวมทั้งหมด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก

Locke (1976) กล่าวว่า ความสัมพันธ์อันดีเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างและหยุดยั้ง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้ การปฏิบัติงานแบบทีมการพยาบาลมีกิจกรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอันดีเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา กล่าวคือ การปฏิบัติแบบทีมบุคลากร จะมีความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยพฤติกรรมความช่วยเหลือกัน ร่วมมือร่วมใจกันโดยตรงและต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลได้

สุกัญญา แสงมุกข์ (2529) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรร กับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า การรับรู้ต่อบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลเป็นอันดับแรก

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งสมมติฐานดังนี้

1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ภายหลังจากปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการ พยาบาลจะสูงกว่า ก่อนการ ปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการพยาบาล
2. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการพยาบาลจะสูง กว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตามแบบปกติ
3. ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพภายหลังจากปฏิบัติงาน โดยใช้ ทีมการพยาบาลจะสูงกว่าก่อนการปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการพยาบาล
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการ พยาบาลจะสูงกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตามแบบปกติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย
2. ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ การมอบหมายงานในการวิจัยนี้จะศึกษาการมอบหมายงาน 2 แบบคือ

1. การมอบหมายโดยใช้ทีมการพยาบาล ซึ่งมีกิจกรรมการ ปฏิบัติ 4 กิจกรรม คือ การจัดแบ่งและกระจายงาน การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การใช้กระบวนการ พยาบาล และการนิเทศบุคลากร
2. การมอบหมายงานตามแบบวิธีปกติ ซึ่งเป็นการปฏิบัติการ พยาบาลตามหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ บุคลากรพยาบาล จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่าง ๆ ไป ไม่ได้ รับผิดชอบผู้ป่วยเป็นรายบุคคล

- ตัวแปรตาม คือ 1. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ 8 ด้าน คือ ความมั่นใจ และความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือกันและกัน การให้ความสนับสนุนกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารแบบเปิด และความเป็นอิสระจากการคุกคาม
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

ข้อตกลงเบื้องต้น

หอผู้ป่วยทุกหอที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มีลักษณะโครงสร้างทางกายภาพและทางการบริหาร มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติการพยาบาล ที่คล้ายคลึงกันโดยไม่มีส่งผลกระทบต่อวิธีการมอบหมายงาน

คำจำกัดความในการวิจัย

1. การมอบหมายงานโดยทีมการพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคลากรพยาบาล โดยให้การดูแลและให้การพยาบาลต่อกลุ่มผู้ป่วย ในความรับผิดชอบด้วยกิจกรรมทีมการพยาบาล 4 กิจกรรม ได้แก่ การจัดแบ่งและกระจายงาน การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การใช้กระบวนการพยาบาล และการนิเทศบุคลากร ทีมการพยาบาลแต่ละทีม ประกอบด้วยบุคลากรพยาบาลอย่างน้อย 2 คน ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าทีมจะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพ สมาชิกทีมอาจเป็นพยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเทคนิค อย่างน้อย 1 คน
2. การจัดแบ่งและกระจายงาน หมายถึง การจัดแบ่งงานและการกระจายงานไปยังบุคลากรในทีมการพยาบาลโดยหัวหน้าทีม ด้วยการกำหนดภาระงานของสมาชิกแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานหรือกระทำเพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน

3. การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมการนัดหมายพบปะกันของกลุ่มบุคลากรพยาบาล อย่างมีแผน และมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับพฤติกรรมการพยาบาลที่มีคุณภาพเกี่ยวกับข้อมูลประเด็นปัญหา และแนวทางในการกำหนดแผนการพยาบาล ผู้ป่วยหรืออาจนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยมาร่วมกันอภิปราย เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไข

4. การใช้กระบวนการพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนเป็นลำดับอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล การวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล

5. การนิเทศบุคลากรพยาบาล หมายถึง กิจกรรมการปฏิบัติของหัวหน้าทีมที่ปฏิบัติกับสมาชิกทีม ด้วยการเยี่ยมชมตรวจ การสอน และการให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลของสมาชิกทีม เป็นไปตามแผนการพยาบาล และตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีแผน และมีเป้าหมายที่ชัดเจน

6. การมอบหมายงานตามแบบวิถีปกติ หมายถึง การปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรพยาบาลตามแบบที่ปฏิบัติอยู่เดิม เป็นการปฏิบัติงานที่บุคลากรพยาบาลต่างคนต่างปฏิบัติตามหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ บุคลากรพยาบาลแต่ละคนจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่าง ๗ ไปพยาบาลอาวุโสสูงสุดจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเวรตลอดไป พยาบาลที่อาวุโสรองลงมาทำหน้าที่ให้สาก็จะให้สากับผู้ป่วยทุกคนในหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ทำหน้าที่ทำแผลก็จะทำแผลผู้ป่วยทุกคนในหอผู้ป่วย ไม่ได้ให้การพยาบาลผู้ป่วยเป็นรายบุคคล

7. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของการอยู่ร่วมกันในการปฏิบัติวิชาชีพ เดี่ยวกันของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 8 ประการ ได้แก่

7.1 ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะ ความเชื่อถือ ความมั่นใจ ที่จะระบายความรู้สึก หรือการให้ข้อมูลสำคัญแก่กันและกัน รวมทั้งการยอมรับในการปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะ และการแก้ไขข้อปัญหาแก่กันและกัน

7.2 การให้ความช่วยเหลือกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองาน ช่วยแก้ปัญหา ช่วยแนะนำความรู้ และแนวทางการปฏิบัติงานอย่างจริงจังแก่กันและกัน

7.3 การให้ความสนับสนุกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะความเป็นมิตร ความอบอุ่น การทศมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และการส่งเสริมกันและกัน .

7.4 ความเป็นมิตรและความร่เรมช หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง ผ่อนคลาย มีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน บุคลากรแสดงความห่วงใย และสนใจกันและกัน

7.5 การทำงานทศงกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เสียสละ เต็มใจปฏิบัติงานด้วยจุดมุ่งหมายร่วมกัน

7.6 การริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะการกล้าแสดงออกทางความคิดและการปฏิบัติในทางสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

7.7 การติดต่อสื่อสารระบบเปิด หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะการให้ข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแก่กันและกันอย่างอิสระ มีการสื่อสารกันแบบตัวต่อตัว เปิดเผช ตรงไปตรงมา

7.8 ความเป็นอิสระจากการคุดคาม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ุคแต่ละคนมีอิสระในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานด้วยการยอมรับกันและกันอย่างสร้างสรรค์และเสรี

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติกาพชาบาล หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอหรือชื่นชอของพชาบาลวิชาชน ที่มีผลจากการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกาพชาบาล ซึ่งสอคล้องหรือคอบสนองกับสิ่งที่ตนคาดหวัง ุคมีผลให้ตนเองเกิดความชื่นชอกับคใน 6 ด้าน ได้แก่

8.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอยินดีที่ได้ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกาพชาบาลที่ท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา จนบรรลุผลสำเร็จตามปรารถนา

8.2 การได้รับการทศมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอยินดีที่ได้รับการยกชอชมเชชในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติกาพชาบาลที่เป็นผลงานจากการได้ใช้ความสามารถของคนที่งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

8.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบยินดีที่ได้ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติการ พยายามที่น่าสนใจ เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดและท้าทายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ

8.4 ความรับผิดชอบหมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบยินดีที่ได้รับมอบหมายงาน ที่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และตามปริมาณงานที่รับผิดชอบ

8.5 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบยินดีต่อการได้รับการ เสริมสร้างพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ บทบาท และตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมตามลำดับขั้น

8.6 สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบยินดีที่มีต่อการทำงาน ในบรรยากาศ ที่มีความเป็นมิตร สามัคคีกลมเกลียว มีการร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านการจัดบริการการพยาบาล

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือกำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริงในองค์การ
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดกิจกรรมการพยาบาล ได้ถูกต้องและเหมาะสม สมบูรณ์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นการกระตุ้นและสนับสนุน ให้การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล ของบุคลากรทุกระดับ สมบูรณ์ และเหมาะสมมากขึ้น

ด้านบุคลากร

1. เป็นการส่งเสริมและพัฒนาด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของ บุคลากรพยาบาลทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้เกิดบรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล เป็นด้วยความรื่นรมย์ เป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการศึกษา

1. เป็นแนวทางการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายบริการพยาบาลได้มีส่วนร่วม และมีบทบาทในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาล ขณะฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านพัฒนาวิชาชีพ

1. เพื่อเผยแพร่และเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติหรือการศึกษาวิจัยต่อไป
2. เพื่อกระตุ้นพยาบาลให้ตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ ให้แพร่หลายยิ่งขึ้น