



ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ



ประนอม ตียา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



**EFFECT OF THE USE OF PARTICIPATORY WORKING MODEL THAT
INTEGRATED JOB EMBEDDEDNESS CONCRPT OF HEAD NURSE
ON RETENTION AS PERCEIVE BY PROFESSIONAL NURSES**



PRANOM TIYAO

**A Thematic Study Submitted in Partial Fulfillment on the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration)**

Graduate Education, Saint Louis College, Thailand

Academic year 2013

Copyright Belongs of Saint Louis College

สารนิพนธ์

เรื่อง

ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
วันที่ 30 สิงหาคม 2556

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2556



.....
ประนอม ดิยา

ผู้วิจัย

.....
อาจารย์พลเรือตรีหญิงดร.อนงค์นุช ภูยานนท์, ค.ค.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดร.มนสกรณ์ วิฑูรเมธา, ค.ค.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดร.สมศรี สุขเมธ, S.P.C., Dr.P.H.

อธิการบดี

.....
เรือโทหญิง ดร.แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์, ร.น. Ph.D.

ประธานหลักสูตร

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยได้รับความกรุณาและการช่วยเหลือและดูแลอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์เป็นกำลังใจและตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อาจสันเทียะ และคุณอิชยา สุวรรณกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของเครื่องมือในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณคุณกิ่งดาว ศรีวรรณท์ ที่ให้คำปรึกษาทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่ได้ให้ความรู้ในการศึกษา ตลอดมา ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานและการศึกษารวมถึงเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเวชธานี ที่ให้ความร่วมมือใน การทำวิจัยครั้งนี้ รวมถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้ช่วยผู้วิจัย พยาบาลวิชาชีพที่ได้เข้าร่วมการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่คอยเป็นกำลังใจอยู่เบื้องหลังในการทำวิจัยในครั้งนี้ทุกท่านที่คอยให้ ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านข้อมูลและแนวคิดที่แตกต่างกัน รวมถึงการเป็นกำลังใจที่ดีตลอด การทำวิจัยในครั้งนี้จนทำให้การดำเนินการวิจัยสามารถสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี

ประนอม ตีเยา

เลขประจำตัวผู้วิจัย	: 110301004; สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล; พย.ม., (การบริหารการพยาบาล)
ชื่อนักศึกษา	: ประนอม ดิเยา
ชื่อสารนิพนธ์ (ภาษาไทย)	: ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)	: EFFECT OF THE USE OF PARTICIPATORY WORKING MODEL THAT INTEGRATED JOB EMBEDDEDNESS CONCRPT OF HEAD NURSE ON RETENTION AS PERCEIVE BY PROFESSIONAL NURSES
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	: รองศาสตราจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, Ed.D
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์	: มนสภรณ์ วิฑูรเมธา, ค.ศ.
คำสำคัญ	: การทำงานแบบมีส่วนร่วม การหลงใหลในงาน การรับรู้การคงอยู่ในงาน
จำนวนหน้า	: 102 หน้า

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 20 คน ที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 10 คน ควบคุมด้วย อายุและประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง คือ คู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับแนวคิดการมีส่วนร่วมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1997) ประกอบด้วยเงื่อนไขการมีส่วนร่วม 3 ประการคือ มีอิสรภาพ มีความเสมอภาค มีความสามารถ อีก 3 องค์ประกอบสำคัญของการมีส่วนร่วมคือ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกิจกรรมเป้าหมาย และมีบุคคลเป้าหมายที่ระบุไว้ชัดเจน แนวคิดการหลงใหลในงานในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Mitchell (2001) มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) คนได้รับการพัฒนาศักยภาพจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและชุมชน (Fit) 2) ความสัมพันธ์ทางบวกของคนกับคนที่มิในองค์กรและชุมชน (Link) 3) การเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่าง เพื่อให้ได้งานที่รัก (Sacrifice) ส่วนกลุ่มควบคุมใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน และเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิด McCloskey (1990) เครื่องมือทั้งสองอย่างได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้รับการตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Mann – whitney U Test เพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง และใช้ Wilcoxon - Sign Rank Test เพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

ผลการวิจัยพบว่า: 1) ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน หลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานพบว่าระดับค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มทดลองอยู่ในระดับสูง กลุ่มควบคุมระดับค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มทดลองสูงกว่า กลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05



ACADEMIC CODE : 110301004: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S.,
(NURSING ADMINISTRATION)
STUDENT NAME : PRANOM TIYAO
TITLE OF THEMATIC PAPER : EFFECT OF THE USE OF PARTICIPATORY WORKING MODEL THAT
INTEGRATED JOB EMBEDDEDNESS CONCRPT OF HEAD NURSE ON
RETENTION AS PERCEIVE BY PROFESSIONAL NURSES
THEMATIC PAPER ADVISOR : ASSO.PROF.PUANGRAT BOONYANURAK, Ed.D.
THEMATIC PAPER CO-ADVISOR : MANASAPORN VITONMETA, Ph.D.
KEY WORD : PARTICIPATORY WORKING MODEL, JOB EMBEDDEDNESS,
RETENTION AS PERCEIVED
: 102 PAGES

ABSTRACT

The purpose of this quasi-experimental research were to study and compare of Retention as perceived by nurse before and after test example group 20 register nurse who is working in private hospital is control group 10 persons and experimental group 10 persons this test is match with the age and experience of working in nursing care tools for experimental test is guideline or instruction book of participatory working model that integrated job embeddedness concept of head nurse in each unit by using concepts of Cohen & Uphoff (1997) with 3 conditions autonomy impartiality capability and another 3 factors of cooperative is obvious aim target activity and obvious target person guideline for test of who concern of job use Mitchell (2001)guide have 3 important parts is 1) that person get advance progress from the assign job of organization or community (Fit) 2) positive relationship between staff in that job (Link) 3) sacrifice your own thing for work at that job you like (Sacrifice) control group use job description working model instrument for collect of data is questionnaire of retention as perceive by professional nurse follow by McCloskey (1990) guide that is already audit by 3 professional person and tools for collect is be confident by coefficient 0.95 analysis data statistic by Mann-whitney U test for compare average score after examination of control group and test group use Wilcoxon - sign Rank Test for compare average score of register nurse.

Result of research: 1) Level of average retention as by professional nurse control group and experimental group before use two model is in the middle line not so far different experimental group after use participatory working model that integrated job embeddedness concept of head nurse is in higher control group after use job description working model is in middle level. 2) Mean of retention as perceived by professional nurse experimental group after use participatory working model that integrated job embeddedness concept of head nurse is higher than control group is use job description working model statistic level 0.05. 3) Mean of retention as perceived by professional nurse experimental group after use participatory working model that integrated job embeddedness concept of head nurse is higher than before use participatory working model that integrated job embeddedness concept of head nurse statistic level 0.05.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่.....	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การทำวิจัย.....	4
1.4 แนวคิดเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความ.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดการหลงใหลในงาน.....	8
2.2 การคงอยู่ในงาน.....	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	13
2.4 การทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน.....	21
2.5 ความสัมพันธ์ของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2 เครื่องมือการวิจัย.....	29
3.3 จริยธรรมการวิจัย.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่.....	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ).....	
3.4 ขั้นตอนดำเนินการทดลอง.....	27
3.5 การรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ส่วนที่ 1 ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย.....	43
ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของ กลุ่ม ทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะ งาน ด้วยสถิติ Mann – Whitney U Test.....	50
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยสถิติ Wilcoxon - Sign Rank Test.....	64
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	75
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	82
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	83
ข เอกสารรับรองด้านจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์.....	85
ค คู่มือรูปแบบการทำงานที่มีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย.....	87

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก.....	หน้า
ง (ตัวอย่าง) หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	96
จ เอกสารขออนุเคราะห์พัฒนาเครื่องมือวิจัย และเอกสารขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	99
ประวัติผู้วิจัย.....	102



สารบัญตาราง

ตารางที่.....	หน้า
1 แสดงการจับคู่กลุ่มตัวอย่างแยกตาม อายุ และประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล.....	27
2 กลุ่มตัวอย่างจำแนก เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน.....	28
3 แนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน.....	32
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มทดลองและก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานกลุ่มควบคุม จำแนกโดยรวมและรายด้าน.....	43
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกโดยรวมและรายด้าน.....	44
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้านทั้ง 2 ด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	44
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน จำแนกโดยรวมและรายด้าน.....	47
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานรายด้าน จำแนกตามรายชื่อ.....	48
9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยรวมและรายด้าน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่.....	หน้า
10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการ ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้าน อิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายชื่อ.....	51
11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อน การใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพจำแนก รายชื่อ.....	54
12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลัง การใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยรวม และรายด้าน.....	57
13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลัง การใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้าน อิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายชื่อ.....	58
14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลัง การใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพจำแนก รายชื่อดัง้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายชื่อ.....	61
15 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลัง การใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้า หอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่.....	หน้า
16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	65
17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	68
18 แสดงขั้นตอนกิจกรรม/พฤติกรรมการทำงานการแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน.....	90



สารบัญภาพ

ภาพที่.....	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	25
2 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง.....	41



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาวะการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นปัญหาระดับชาติและนานาชาติ ประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งในจำนวนหลายประเทศ ที่กำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเช่นกัน และภาวะการขาดแคลนดังกล่าวก็จะทวีความรุนแรงของการขาดแคลนมากยิ่งขึ้นหากยังไม่ได้รับการแก้ไขที่เหมาะสมด้านการบริหารจัดการในการกระจายกำลังคนและการรักษาไว้ในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญ ปัญหาการขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาลวิชาชีพมีสาเหตุมาจากความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุมากขึ้นการเจ็บป่วยโรคเรื้อรังมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนโยบายของประเทศโดยเฉพาะการขยายผลการจัดระบบบริการตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าทำให้ประชากรมีการเข้าถึงระบบบริการสุขภาพได้มากขึ้น นโยบายส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพโดยมุ่งให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย ขณะที่มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น แต่เรายังมีปัญหาด้านการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล และการธำรงรักษาพยาบาลที่มีอยู่ไว้ในระบบบริการสุขภาพ

การศึกษาการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบว่าอายุเฉลี่ยการทำงานในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในวิชาชีพสั้นเพียง 22.55 ปีเท่านั้น นับจากเริ่มทำงานในช่วงอายุ 20-24 ปีซึ่งส่งผลให้อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 4.439 ต่อปี และพบว่าร้อยละ 30 ออกจากวิชาชีพเพื่อต้องการไปประกอบอาชีพอื่นและมีช่วงอายุ 30-34 ปี (กฤษดา แสงดี, 2551) ซึ่งมีผู้ที่ได้สนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพออกจากวิชาชีพไว้ในก่อนหน้านี้ ในหลายองค์กรพอจะสรุปสาเหตุการลาออกที่มีความคล้ายกันดังนี้ การขาดความก้าวหน้าในอาชีพสิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย ขาดการได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ภาระงานที่หนัก ลักษณะการทำงานเป็นเวรเข้า บ่าย ดึก ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามกรอบของคำบรรยาย ลักษณะงานของแต่ละบุคคลตามตำแหน่งงาน (Job description) ซึ่งขาดความท้าทายในการปฏิบัติงานโดยอิสรภาพ ไม่สามารถที่จะแสดงออกซึ่งความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานได้

จากการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมเศรษฐกิจ แบบแผนการเจ็บป่วยของประชาชนความต้องการพยาบาลวิชาชีพอาจจะเพิ่มขึ้น ซึ่งองค์การอนามัยโลกมีข้อเสนอว่าควรมีพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1:450 จากข้อเสนอดังกล่าว ความต้องการพยาบาลวิชาชีพของประเทศไทย โดยเฉลี่ยระหว่าง ปี พ.ศ. 2548-2563 มีความต้องการพยาบาลประมาณ 170,000 คน ซึ่งปัจจุบันมีพยาบาลที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์อยู่ประมาณ 120,000 คน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มการผลิตเป็น 8,000 คนต่อปี ข้อมูลจากสภาการพยาบาลปี พ.ศ.2552 สถาบันที่ทำการผลิตพยาบาลทั้งประเทศสามารถผลิตได้ประมาณปีละ 6,000 คน (กฤษฎา แสงวดี, 2551) ปัญหาด้านความต้องการการผลิตยังเป็นสิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น เรื่องการลงทุนด้านทรัพยากรที่สำคัญ คือ จำนวนอาจารย์และการพัฒนาความสามารถของอาจารย์ให้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด แต่อีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกันคือการสร้างกลยุทธ์ในการธำรงรักษากำลังคนไว้และทำให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพยาวนานขึ้น พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ในองค์กรพยาบาลที่ต้องสัมผัสใกล้ชิดกับผู้ป่วยและผู้ให้บริการมากที่สุด จึงเป็นคนที่สร้างสรรค์คุณภาพในการดูแลผู้ป่วย การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมิได้เป็นปัญหาของวิชาชีพเท่านั้นแต่ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการดูแลสุขภาพของประชาชนอีกด้วย

การที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนาน นอกจากจะช่วยให้ช่วยลดต้นทุนในการให้บริการแล้วยังช่วยให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการให้บริการที่มีคุณภาพสูงต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการ เมื่อองค์กรได้ลงทุนค่าใช้จ่ายพัฒนานุคลากรการพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถแล้ว เพื่อความคุ้มค่าในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการพัฒนานุคลากร องค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษานุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรและสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความสุขในการทำงานด้วยกลยุทธ์ต่างๆ ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ทางบวกกับการทำงานของเขา โดยแสดงพฤติกรรมยินดีที่จะปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ศรัทธาในงานของตน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสียสละและเต็มความสามารถ

จากสถานการณ์ที่ได้กล่าวมาสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลคงไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงกับการเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวได้ในเรื่องสภาพการขาดแคลนอัตราากำลังพยาบาลวิชาชีพ แต่โจทย์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลก็คือ จะช่วยลดความรุนแรงของสถานการณ์ขาดแคลนดังกล่าวได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยเองในฐานะผู้บริหารทางการพยาบาลจึงมีความสนใจการสร้างกลยุทธ์การที่จะธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้กับองค์กร ด้วยแนวคิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันและรักในงานที่ทำ จากแนวคิดในการทำงานดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1997) มาบูรณาการร่วมกับแนวคิดการหลงใหลในงาน Mitchell (2001) เพื่อสร้างเป็นกลยุทธ์ในการที่จะธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเชื่อว่ากระบวนการของการบริหาร

จัดการที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดความสัมพันธ์ที่ดี การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมจะทำให้คนได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงานสู่ความสำเร็จได้ และเกิดการยอมรับจากคนรอบข้าง สิ่งเหล่านี้จะสร้างความพอใจในงานเป็นพลังขับเคลื่อนในการทำงานต่อไปอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ขอมอบอุทิศตนเองเพื่องานที่รักโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตนเองซึ่งเป็นเหตุให้คนยังคงอยู่ในงานต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้น เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและใช้เป็นแนวทางของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพสร้างการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย และผลสำเร็จขององค์กร การสร้างการหลงใหลในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพและการให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามและประเมินผล ผู้วิจัยเชื่อว่าเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น แนวคิดการหลงใหลในงานเป็นแนวคิดที่นิยมมากยิ่งขึ้นในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล เพื่อนำมาสร้างยุทธศาสตร์การคงอยู่ในงานกับพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในภาวะขาดแคลนอย่างหนักทั่วโลกส่งผลต่อการลดต้นทุนด้านการพัฒนาบุคลากร สร้างผลงานและคุณภาพงานบริการการพยาบาลให้เกิดขึ้นได้ด้วย ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรหลงใหลในงานและทำงานด้วยความรักงานอย่างทุ่มเท ที่เกิดเป็นการรักองค์กรและชุมชนที่ตนเองทำงานอยู่ จึงเป็นการสร้างความสุขและความสนุกในชีวิตการทำงาน บุคลากรเช่นนี้จะทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยด้วยความเต็มใจซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1) ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานเป็นอย่างไร

2) การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานหรือไม่

3) การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน
- 3) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.4 แนวคิดเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

ประเด็นปัญหาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างแพร่หลาย จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งต่างประเทศและในประเทศพบว่ามีการศึกษาเชิงสำรวจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งในภาครัฐและเอกชนซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ 4 ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่ามีการใช้กลยุทธ์ในการเพิ่มการคงอยู่ในงานได้อย่างไร

ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดการหลงใหลในงานมาใช้ในวงการธุรกิจเพื่อทำนายการออกจากการงานของลูกจ้างและนำมาหาวิธีรักษาคณไว้ให้องค์กร หลังจากมีงานวิจัยนี้เกิดเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการใช้แนวคิดนี้ในเรื่องการคงอยู่ในงานมากกว่าการออกจากการงาน Lee & Mitchell (1994) ซึ่งยังไม่มีวิธีที่เฉพาะในการนำแนวคิดการหลงใหลในงานมาสร้างเป็นยุทธศาสตร์ในการรักษานุคลากรทางการพยาบาลให้คงอยู่ในงาน จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาบูรณาการร่วมกับแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่ารูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้สร้างขึ้นจะสามารถเพิ่มการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังมีสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

2) การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม ที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research) มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในแผนกผู้ป่วยในระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม โดยทำการวัดการรับรู้การคงอยู่ในงานในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการทดลอง

2) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่ปฏิบัติงานให้การพยาบาลในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลเอกชน

3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลคามิลเลียนและโรงพยาบาลเวชธานี จำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 10 คน และกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน

4) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

4.1) ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

4.2) ตัวแปรตาม คือ การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.6 คำจำกัดความ

รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ชุดของกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพทุกคน โดยใช้แบบแผนการดำเนินกิจกรรมที่ให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ที่ประกอบด้วยการปฏิบัติร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งระดับกลุ่มและระดับองค์กร การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างความรู้สึกรักพอใจในงานที่รับผิดชอบและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1997) และแนวคิดการหลงใหลในงานของ Mitchell (2001) ประกอบด้วย 4 กิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 การพิจารณาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้ความรู้เชิงวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 2 การหาแนวทางปรับปรุงผลลัพธ์ทางการพยาบาลไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือ

กิจกรรมที่ 3 สร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการลงมือปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 4 วิเคราะห์ตนเองและผลลัพธ์ของงานเชิงสร้างสรรค์ต่องานที่ได้รับผิดชอบ

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดที่แสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานต่อไปอย่างต่อเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานอย่างเกื้อกูลและเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดระหว่างคนและกลุ่มบุคคล ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและร่วมงานกันอย่างสร้างสรรค์ คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรร่วมกัน เกิดความยึดเหนี่ยวในกลุ่มและในหน่วยงาน โดยใช้แนวคิดของ McCloskey (1990) วัดโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานแบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่สร้างความเจริญในวิชาชีพร่วมกันและพึ่งพาตนเองได้ ได้แสดงออกซึ่งความคิดความสามารถที่ตนและกลุ่มมีเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้อย่างสร้างสรรค์

2) ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งระดับหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและองค์กร

รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน ระบุขอบเขตความรับผิดชอบที่จำเป็นตามภารกิจปัจจุบันตามหน้าที่ ที่เหมาะสมให้ครอบคลุมของแต่ละตำแหน่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความรับผิดชอบหลักของตน เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรคาดหวัง เพื่อเป็นการสะท้อนการทำงานตามภารกิจขององค์กร

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลที่เป็นปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหอผู้ป่วยที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีประสบการณ์ในการบริหารหอผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพประจำการที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลที่เป็นปัจจุบัน และปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ โดยไม่มีตำแหน่งทางการบริหารในโรงพยาบาลมีหน้าที่ในการให้บริการผู้ป่วยใน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในจัดรูปแบบการจัดการด้านบุคลากรที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 2) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยเป็นตัวอย่างหนึ่งของการใช้รูปแบบกิจกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การคงอยู่ในงาน จากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดการหลงใหลในงาน

2.2 การคงอยู่ในงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.4 การทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

2.5 ความสัมพันธ์ของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 แนวคิดการหลงใหลในงาน

คำจำกัดความของการหลงใหลในงาน (Job Embeddedness) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย สร้างพลังขับเคลื่อนระหว่างทางในการเดินไปสู่จุดหมายที่ยาวไกลอย่างเต็มไปด้วยความสนุกและมีความสุขในสิ่งที่ได้ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความสัมพันธ์ของบุคคล (Link) : หมายถึงความผูกพันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อกันความผูกพันของบุคคลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (1)ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอยู่ในองค์กร (Fit : Organization) (2)ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในชุมชน (Fit : Community) รวมถึงครอบครัวและบุคคลอื่นๆ ที่ไม่ใช่บุคคลในครอบครัว เช่น ชุมชน สังคมที่อยู่เป็นต้น ความผูกพันเหล่านี้เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ความผูกพันในเรื่องส่วนตัวอาจจะไม่สัมพันธ์กับความชอบในงานหรือความรับผิดชอบต่อองค์กร เช่น ความผูกพันกับชมรม ในที่ทำงาน เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเลือกที่จะทำงานต่อไป และทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากงานลดลง

2) ความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำที่ได้รับมอบหมายและกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Fit) : ความเหมาะสมของบุคคลแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) ความเหมาะสมของบุคคลมีต่องานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (Fit : Organization) บุคคลรู้สึกได้ถึงการใช้ทักษะและความสามารถของตนเองในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรมพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของตน บุคคลจึงใช้อำนาจของตนที่มีในหน้าที่ได้แสดงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกดีที่ได้แสดงความรับผิดชอบในงาน ได้พัฒนาตนเองและเติบโตในวิชาชีพต่อไป (2) ความเหมาะสมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Fit : Community) บุคคลรู้สึกรักในที่ทำงาน รู้สึกสุขสบายเหมือนได้อยู่บ้านของตนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะกับตนเองสามารถทำกิจกรรมที่ผ่อนคลายที่ชอบได้

3) การอุทิศตนเพื่องาน (Sacrifice) : บุคคลมองเห็นประโยชน์ทั้งด้านจิตใจและการเงินที่บุคคลมีและสัมพันธ์กับองค์กรเมื่อจะต้องออกจากงาน บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่มี สิ่งที่เป็นและสิ่งที่ได้รับโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ 1) บุคคลมีความพอใจต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กร (Sacrifice : Organization) พอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสต่างๆที่เคยได้รับจากองค์กร 2) บุคคลมีความพอใจที่ได้รับการยอมรับ ความเคารพ (Sacrifice : Community) ทั้งจากเพื่อนร่วมงานกลุ่มคนในชุมชน รู้สึกมีความปลอดภัยที่ได้อยู่ร่วมกัน จากองค์ประกอบย่อยทั้งสองนี้จึงทำให้บุคคลรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนอยู่จึงทุ่มเททำงานด้วยความเสียสละ อุทิศตนเองเพื่องาน เสียสละให้กับองค์กร จึงทำให้ยากต่อการตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรนี้ไป

2.1.2 การสร้างความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางบวกต่อการทำงานของบุคคลโดยแสดงพฤติกรรมยินดีที่จะปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สรรพคุณในงานของตนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เป็นความรู้สึกรักและชอบในงานที่ทำรับรู้ว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ยินดีในทุกด้านของงานกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงานและภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ที่รับผิดชอบงาน

ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวถึงการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลโดยต้องทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภูมิใจในงานของตน มีขวัญและกำลังใจให้เห็นคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี แก้ปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพื่อมในการสร้างสรรค์การทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบสองประการ คือ ผู้บริหารมองเห็นถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในการทำงานแล้วดำเนินการแก้ไขและการสร้างบรรยากาศที่เป็นสุข

ในการทำงานเสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2554) ยังได้กล่าวถึงสภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจประกอบให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุขดังนี้

- 1) กำหนดบรรทัดฐาน และความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและรู้สึกถึงความก้าวหน้าของงานเป็นลำดับ
- 2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล
- 3) พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูงให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย
- 4) มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่ายและในระบบบริการสุขภาพ
- 5) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติการร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
- 6) อุทิศตนให้กับองค์กรและโครงการที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล
- 7) ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาลและทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่างๆ
- 8) คลายเครียดและความขัดแย้งจากงานพยาบาล
- 9) มีความรู้สึกพอใจกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหารและมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
- 10) พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยอื่นๆที่สร้างเสริมความพึงพอใจ

ผู้บริหารองค์กรถือว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการช่วยผลักดันให้สมาชิกเกิดความสุขในการทำงานโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดลักษณะงานให้มีความหลากหลายท้าทายความสามารถ มีเวทีให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร มีการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ดังนั้นองค์กรใดที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความสุขของบุคลากรจะเกิดผลดีต่อองค์กรทั้งด้านผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรมีความพอใจรักในงานของตนจึงเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จึงช่วยลดอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานได้

2.2 การคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากการที่องค์กรสามารถเลือกคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้

บุคลากรเหล่านั้นให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่ในงานได้นานที่สุด การที่บุคลากรคงอยู่ในงาน ย่อมหมายถึง การลดการสูญเสียจากการคัดเลือก ฝึกอบรม และยังเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการบุคลากรที่คงอยู่ในงานนั้น ย่อมหมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงาน เข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความชำนาญรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กรและรู้จักผู้รับบริการ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการรักษาบุคลากร Mathis & Jackson (2004)

2.2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีผู้ที่ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานพอสรุปได้ดังนี้

Mitchell and Thomas, et al. (2001) กล่าวว่า การคงอยู่ใน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกหลงใหลในงาน โดยรู้สึกมีความผูกพันกับบุคคลอื่น กลุ่ม หรือสังคม รับรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานที่ทำและจะสูญเสียโอกาสหากต้องลาออกจากงาน

Ellenbecker (2003) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยายามทำงานอยู่ในงานในปัจจุบัน และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป

Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

Tourangeau and Cranley (2009) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่พยายามรักษาซึ่งยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

พงศ์ หรดาล (2540) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง พนักงานมีความรัก มีความพึงพอใจ และมีความผูกพัน เต็มใจที่จะทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ก้าวมาสู่งานด้วยความสมัครใจและปรารถนาที่จะทำงานนั้นต่อไป

ชนัดดา เหมือนแก้ว (2547) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง พนักงานจะมีความพร้อมที่จะอุทิศตนให้งาน และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและอยู่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้นาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถมีความผูกพันมั่นคง และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และยาวนาน

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงาน องค์กรระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

โดยสรุป การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกผูกพัน มั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่องค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

แนวคิดทั่วไป จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของการคงอยู่ในงาน สรุปได้ดังนี้

1) การคงอยู่ในงานแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร มีบุคลากรที่เพียงพอมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989)

2) การคงอยู่ในงานของบุคลากรเกิดจากความภาคภูมิใจในองค์กรความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การได้เรียนรู้และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงาน การทำงานด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน Peter (2002)

3) เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสุข ความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและองค์กร ได้อย่างมีความสุขจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานนานขึ้น (ชนิดดา เหมือนแก้ว 2547)

4) อัตราการคงอยู่ในงานเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก มีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติมีผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานอุทิศตนให้กับงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550)

โดยสรุป การที่จะทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานได้นั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิชาชีพให้มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน รับรู้ว่าคุณค่าเหมาะสมกับงาน มีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพความตั้งใจและเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของบุคคลเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการพัฒนา หลักการสำคัญหรือหัวใจของการมีส่วนร่วมของบุคคลคือต้องให้บุคคลได้มีโอกาสเข้าร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น ด้วยความสมัครใจ ถ้าบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมนั้นมากขึ้น

Cohen & Uphoff (1977) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปในขั้นตอนการตัดสินใจไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังได้ใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติด้วย การตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับบุคคลในเรื่องของผลประโยชน์และการประเมินผลในกิจกรรมด้วย จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้จะมีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผลและการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย

เงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มี 3 ประการคือ

- 1) ต้องมีอิสรภาพ หมายถึง มีอิสระที่จะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจการถูกบังคับให้เข้าร่วมไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆ ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม
- 2) ต้องมีความเสมอภาค หมายถึง บุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมใดจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่น
- 3) ต้องมีความสามารถ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นๆ ในบางกิจกรรมแม้จะกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและเสมอภาคแต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมายการมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม มี 3 ด้านคือ

- 1) ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่งๆ จะต้อง มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่
- 2) ต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อบุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่
- 3) ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

กระบวนการมีส่วนร่วมอาจจะไม่สามารถกระทำได้ในทุกๆประเด็นดังนั้นจึงมีแนวทางทั่วๆ ไป บางประการเกี่ยวกับประเด็นที่ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่

- 1) การตัดสินใจและผลกระทบสำคัญ
- 2) การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อคนบางคนมากกว่าคนอื่น
- 3) ตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบางคนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่เดิม
- 4) การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความขัดแย้งอยู่ก่อนแล้ว
- 5) ความจำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนต่อผลการตัดสินใจ

แนวคิดของ John M. Cohen and Norman T. Uphoff แสดงให้เห็นแนวคิดสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นสำคัญซึ่งแนวทางการมีส่วนร่วมนั้นมุ่งเน้นให้บุคคลเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้มีบทบาทในทุกๆเรื่องไม่ใช่ให้บุคคลปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องบุคคลที่จะคิด ซึ่งแนวความคิดนี้มีกรอบพื้นฐานและวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ
- 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการ และการประสานขอความช่วยเหลือ
- 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทั้งในภาครัฐและเอกชนก็พบว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมก็พบทั้งข้อดีและข้อเสียที่พอสรุปได้ดังนี้

ข้อดี ของการมีส่วนร่วม

- 1) ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีส่วนร่วมกันในการทำกิจกรรมทำให้แต่ละฝ่ายได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จนไปสู่การยอมรับความแตกต่าง
- 2) ทำให้งานที่ยากบางอย่างสำเร็จขึ้นมา งานหลายอย่างหากทำเพียงผู้เดียวหรือน้อยคนอาจไม่สำเร็จ ต้องให้ผู้มาร่วมงานจำนวนมากจึงสำเร็จ

3) ทำให้บุคคลช่วยตัวเอง เพราะถ้ารับเป็นฝ่ายทำก็จะขอความช่วยเหลือหากมาร่วมกันพิจารณาอาจทำบางสิ่งได้เอง

4) ทำให้ความช่วยเหลือนั้นตรงกับสิ่งที่ต้องการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการระบุ ปัญหาและความต้องการ จึงไม่เกิดปัญหาที่สร้างไว้เพื่อใช้แล้วไม่ใช่ให้เกิดประโยชน์

5) ทำให้ประหยัดทรัพยากรลงได้ เพราะการช่วยตรงกับความต้องการในสิ่งที่ทำ

6) ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของ การมาร่วมคิดร่วมทำ ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของก็มาร่วมกันดูแล และมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ร่วมกันทำขึ้นมา สิ่งที่ทำร่วมกันจึงอยู่คงทน

7) เพิ่มทางเลือกที่ดีเพื่อการตัดสินใจ การได้รับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมอย่างละเอียดทำให้ช่วยกันหาทางเลือกหลายทางที่สมบูรณ์และเหมาะสมที่สุด ทำให้เกิดผลเสียหายน้อยลงหรือเกิดผลดีมากกว่าการไม่ให้เข้ามามีส่วนร่วม

8) เกิดการสร้างฉันทามติหรือการเห็นพ้องต้องกันขึ้นมาได้โดยทำให้เกิดความเข้าใจ และข้อตกลง ที่มั่นคงยั่งยืน

2.3.1 แนวคิดความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

มีผู้กล่าวไว้ว่าบุคคลมักต้องมีกลุ่มหรือพวก เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรม หรือผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันที่เรียกว่าเพื่อนร่วมงาน การทำงานในองค์กรใดๆ ก็ตามก็จัดว่าเป็นกลุ่มหรือพวกประเภทหนึ่ง ประกอบด้วยคนจำนวนมากมาอยู่รวมกันและทำงานร่วมกันในบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปซึ่งแต่ละคนก็จะมีเพื่อนฝูงที่ร่วมงานทั้งที่อยู่ในระดับที่เหนือกว่า ต่ำกว่า หรือเท่าเทียมกันซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดบุคคลเหล่านี้จะต้องทำงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ถ้าหากบรรยากาศของความเกี่ยวข้องเป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ของมนุษย์มักขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์ ทั้งในแง่การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

การทำงานเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดการร่วมงานได้อย่างเต็มที่โดยเฉพาะการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของกลุ่ม การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการให้เวลาที่พอเพียงมีการกระจายความรับผิดชอบเพื่อนำไปสู่หมายขององค์กรภายใต้กลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพ มีการตัดสินใจมีการทำงานร่วมกันและสนับสนุนด้านสวัสดิการที่มีความเสมอภาค การสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือสัมพันธ์ภาพแบบให้ความร่วมมือระหว่างบุคคลต่างๆขององค์กรนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะและความชำนาญ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีจะส่งผลให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกันขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่นำไปสู่การใช้ความพยายามร่วมกันของทุกคนในองค์กร (ดราตัน เอ็มมาทาส, 2553)

การผูกสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรปฏิบัติดังนี้ 1) มีความจริงใจต่อเพื่อน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง พยายามเข้าใจปัญหาของกันและกัน 2) ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานรับฟังและเปิดโอกาสให้เพื่อนได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการทำงาน 3) มีความรับผิดชอบในการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ร่วมกันเป็นการแสดงความจริงใจและมีน้ำใจต่อกัน 4) ยอมรับในศักดิ์ศรีและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำหน้าที่ให้ดีที่สุดและต้องทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าการสำเร็จได้ เพราะทุกคนให้ความร่วมมือ 5) ยอมรับในความเป็นเช่นนั้นของเพื่อนคือ ยอมรับว่าแต่ละคนมีส่วนดี และส่วนเสียปะปนกันไปอยู่ในตัวของแต่ละคนเข้าใจความต้องการและไว้วางใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเสมอต้นเสมอปลายและมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อน (พุลสุข สังข์รุ่ง, 2550)

การร่วมงานแบบเพื่อนเป็นการร่วมมือในการปฏิบัติงานของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ให้ความเสมอภาคในการแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่เท่าเทียมกัน มีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนการร่วมงาน มีการกระตุ้นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศให้เกิดสัมพันธภาพแบบร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรภายใต้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานร่วมกันโดยผู้ร่วมงานทั้งสองฝ่ายสามารถเสนอข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันเพื่อให้กระบวนการทำงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น (Sullivan, 1998b, p. 46; อ้างใน ดารารัตน์ เอี่ยมอาภาศ, 2553) ลักษณะสำคัญของการร่วมงานแบบเพื่อนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) การมีสิทธิเท่าเทียมกัน (Equity) ในการแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงอายุการทำงานหรือตำแหน่งหน้าที่ สมาชิกทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน การให้สิทธิเท่าเทียมกันเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะผสมผสานบทบาทของผู้ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพลงสู่โครงสร้างและกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์

2) การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล ให้ความเข้าใจถูกต้องตรงกันเป็นวิธีการที่ทำให้สมาชิกรับรู้ข้อมูลและเป้าหมายร่วมกันรวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจระหว่างกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3) การให้ความนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Respect & Trust) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน รับรู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อจำกัด รวมถึงความรู้ความสามารถและการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความมั่นใจในการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถซึ่งมีการแสดงออกโดยการปฏิบัติตามข้อตกลงและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจร่วมกัน

4) การร่วมตัดสินใจ (Shared Decision – making) เป็นกระบวนการเจรจาเมื่อมีความคิดเห็นและความต้องการที่ต่างกันเนื่องจากการเป็นการทำงานร่วมกันมีความหลากหลาย โดยต้องให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นทำความเข้าใจในเป้าหมายของงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้ ตลอดจนแก้ไขปัญหาร่วมกัน

อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าแนวคิดความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและองค์ประกอบของการร่วมงานแบบเพื่อนนั้น เป็นทั้งความร่วมมือและความร่วมใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายคนต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันซึ่งจะทำให้องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีความสมบูรณ์และเกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากสมาชิกอย่างแท้จริง การทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยเฉพาะแบบเพื่อนร่วมงานจะสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกในองค์กรและชุมชนจึงเป็นแหล่งที่มาของความสนุกและความสุขของสมาชิกที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมทำกิจกรรมและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

2.3.2 การมอบหมายงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรที่สำคัญคือความสุขและความภาคภูมิใจในการทำงาน จากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรการได้แสดงความคิดเห็นและการเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่การที่สมาชิกจะได้มีโอกาสในการทำสิ่งเหล่านี้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับกระบวนการสำคัญในการทำงาน อีกกระบวนการหนึ่งนั่นก็คือการมอบหมายงาน (Delegation) นั่นเอง กระบวนการมอบหมายงาน หมายถึง การมอบหมายงานใดงานหนึ่งหรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้อีกคนหนึ่งทำซึ่งการมอบหมายงานนี้อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่เราว่าจ้าง

1) ประโยชน์ของการมอบหมายงาน

1.1) เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้มอบหมายงานและผู้ที่ได้รับมอบหมายงานจากการสื่อสารและการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจ

1.2) ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากการได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น

1.3) ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้โอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับการพัฒนาศักยภาพและได้โอกาสในการแสดงศักยภาพของคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

1.4) หากงานนั้นได้มอบหมายให้กับบุคคลที่มีความเหมาะสม บุคคลที่ได้รับมอบหมายมีความเต็มใจและมีระดับความรับผิดชอบที่เหมาะสมก็จะช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้

2) การเตรียมความพร้อมก่อนการมอบหมายงาน

2.1) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการมอบหมายงานโดยการกระตุ้นและจูงใจสมาชิกให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร หลีกเลี่ยงการโยนภาระงานที่ยากๆ ให้ลูกน้องทำ

อย่างเฉียบ แต่ต้องมอบหมายงานที่จุดประกายความสนใจให้กับเขา ให้โอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแก่ลูกน้องด้วยการมอบหมายงานที่ทำให้เขาได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ ควรมอบงานใหญ่ๆ หรือโครงการทั้งชิ้นให้ลูกน้องแทนการมอบหมายงานชิ้นเล็กๆ เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความรับผิดชอบ สร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานที่มีทักษะน้อยด้วยการมอบหมายงานที่มีรูปแบบการทำงานที่ตายตัวแล้วให้การช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นเพื่อให้เขาพัฒนาศักยภาพการทำงานได้มากขึ้น

2.2) เลือกวิธีการมอบหมายงาน โดยพิจารณาว่าจะมอบหมายเป็นชิ้นงาน เป็นโครงการ หรือเป็นหน้าที่ การมอบหมายเป็นชิ้นงานเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารมือใหม่ที่เพิ่งจะมอบหมายงานให้กับผู้อื่น การมอบหมายเป็นโครงการเป็นการเพิ่มขอบเขตและภาระงานที่รับผิดชอบให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายเช่นมอบหมายให้ทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำหลักสูตรการอบรม การมอบหมายหน้าที่เป็นวิธีการมอบหมายกลุ่มของงานหรือโครงการที่สัมพันธ์กับกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ในโครงการแล้วทำหน้าที่รายงานความคืบหน้าของกิจกรรมประเภทนั้นๆให้ผู้บริหารรับทราบ

2.3) ระบุวัตถุประสงค์ของการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารต้องถามตัวเองว่ามอบหมายไปเพื่ออะไรต้องการลดภาระงานหรือไม่ หรือต้องการให้ลูกน้องได้พัฒนาตนเอง หรือเพื่อให้คนอื่นได้เห็นและรับรู้ศักยภาพของผู้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จะสามารถทำให้ประเมินผลได้ง่ายว่าบรรลุวัตถุประสงค์หลักที่มอบหมายงานนั้นหรือไม่

2.4) ตัดสินใจเลือกงานที่จะมอบหมายให้กับลูกน้อง หากงานที่จะมอบหมายนั้นสำคัญมากเกินไปที่จะมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทนได้ ผู้บริหารก็ควรจะลองใช้วิธีการแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกันเช่นแบ่งงานออกเป็นงานย่อยๆ โดยผู้บริหารจะรับผิดชอบงานส่วนย่อยส่วนหนึ่งและลูกน้องรับผิดชอบส่วนย่อยอีกส่วนหนึ่งเป็นต้น

2.5) รู้ว่างานใดบ้างที่ไม่ควรมอบหมายให้ทำ ซึ่งได้แก่ งานที่ยุ่ยากซับซ้อนงานที่อาศัยทักษะเฉพาะทางซึ่งผู้บริหารทำได้คนเดียวการว่าจ้างและการเลิกจ้างพนักงาน

2.6) ระบุทักษะที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการทำงานนั้น ทักษะดังกล่าวได้แก่ ทักษะการคิด การแก้ปัญหา การใช้ตรรกะหรือความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

2.7) เลือกคนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับงานนั้น ตระหนักถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง ผู้บริหารและตัวผู้ที่รับมอบหมายงาน อย่ามอบหมายงานมากเกินไป อาจแบ่งงานเป็นงานย่อยๆที่ให้คุณรับผิดชอบมากกว่า 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำ

2.3.3 ขั้นตอนการมอบหมายงาน

ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) นัดพบผู้รับมอบหมายงานเป็นการส่วนตัว เนื่องจากองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของกระบวนการมอบหมายงานคือปฏิสัมพันธ์ของผู้มอบหมายงานและผู้ที่ได้รับการมอบหมายงาน

2) อธิบายรายละเอียดของงาน โครงการ หรือหน้าที่ให้ชัดเจน โดยระบุวัตถุประสงค์ของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ใครบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานนี้ และส่งข้อมูลที่จำเป็นที่ต้องใช้ในการ เริ่มต้นการทำงาน

3) กำหนดมาตรฐานของผลงานที่ทั้งผู้บริหารและผู้รับมอบหมายงานยอมรับได้ และกำหนด วิธีวัดผลความสำเร็จของงานรวมทั้งกำหนดระดับความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์อย่างชัดเจน

4) ชี้แจงให้ผู้รับมอบหมายงานทราบว่าเขาจะได้รับทรัพยากรช่วยเหลือสนับสนุนอะไรบ้าง และสอบถามผู้รับมอบหมายงานด้วยว่าต้องการการสนับสนุนอย่างอื่นเพิ่มเติมด้วยหรือไม่

5) ชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือการสอบที่ต้องจำเป็นมีเพิ่มเติม โดยวางแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสม ชี้แจงแผนการฝึกอบรม ชี้แจงความจำเป็นของการฝึกอบรมและร่วมกันประเมินดูว่าผู้รับ มอบหมายงานต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

6) กำหนดระดับของอำนาจของผู้รับมอบหมายงานให้ชัดเจน โดยผู้บริหารสามารถเลือกระดับ ตามความเหมาะสมได้ดังนี้ ให้ผู้รับมอบหมายงานมีสิทธิ์ตัดสินใจและดำเนินการตามที่ตัดสินใจได้เลย โดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาผู้บริหารก่อน ให้ผู้รับมอบหมายงานตัดสินใจได้เท่าที่จำเป็นต้องแจ้งให้ ผู้บริหารทราบก่อนที่จะดำเนินการ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหาร เปิดโอกาสให้เสนอแนะทางเลือกหลายๆทางเพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจ ให้ผู้รับมอบหมายงานนำเสนอ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้บริหารมีทางเลือกมากขึ้นและตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่ได้รับมา จากนั้น ผู้บริหารก็ต้องแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบว่าผู้รับมอบหมายงานมีบทบาทและอำนาจมากน้อย แค่ไหน อย่างไร

7) ร่วมหาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน เพื่อใช้ในการติดตามความคืบหน้า ของงาน กำหนดระบบการรายงานความคืบหน้าของงานให้มีขึ้นเป็นประจำ การประเมินผลจะมี ความกดดันน้อยลงชี้แจงให้ผู้รับมอบหมายงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบว่าผู้บริหารจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับ งานนี้เมื่อใดอย่างไร หากงานนั้นอยู่ในภาวะเสี่ยงหรือประสบปัญหา

2.3.4 การติดตามผล ของผลงานที่ได้มอบหมายไปแล้ว

สิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญของการมอบหมายงานของผู้บริหารก็คือการที่ผู้บริหารมั่นใจว่าผู้ที่ได้รับ มอบหมายงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นั่นคือผลงานเป็นไปตาม กำหนดที่มอบหมายและมีความคืบหน้าผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมจากผู้บริหาร เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับการติดตามความคืบหน้าของงานนั้นผู้บริหารต้องตื่นตัวกับสัญญาณอันตรายหรือปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นเสมอ เมื่อผู้รับมอบหมายงานเจอกับอุปสรรค ผู้บริหารจะต้องการช่วยเหลือบ้างอาจจะ ไม่จำเป็นทุกเรื่องแต่หากเลยที่จะแก้ปัญหางานที่มอบหมายไปแล้วอาจจะไม่บรรลุเป้าหมายดังนั้น

ผู้บริหารควรฝึกอบรมหรือสอนงาน กระตุ้นขวัญและกำลังใจ จัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพิ่มเติมให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตามสมควร ผู้บริหารก็ไม่ควรให้การช่วยเหลือมากเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.3.5 การจัดการกับปัญหา เรื่องการโยนงานกลับจากผู้รับมอบหมาย

หากผู้รับมอบหมายงานโยนงานกลับมาที่ผู้มอบหมายไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น รู้สึกท้อ ไม่มั่นใจ หรือขาดความรับผิดชอบอย่างเพียงพอ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีที่จะคืนงานกลับไปยังผู้ที่ได้รับมอบหมายอีกครั้งด้วยเทคนิควิธีการจัดการกับปัญหาเรื่องการโยนงานกลับ โดยนัดหมายกับผู้รับมอบหมายงาน เพื่อช่วยจัดการกับงานโดยหลีกเลี่ยงการถกปัญหาเรื่องงานกับผู้รับมอบหมายนอกเวลา งาน แต่ควรทำตารางนัดเพื่อพูดคุยปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานนั้นให้เป็นลักษณะของกิจกรรมแทน

กำหนดระดับความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้ริเริ่มให้ชัดเจน ซึ่งปกติผู้รับมอบหมายจะมีระดับของความมุ่งมั่นในการริเริ่มแก้ไขปัญหายู่ 5 ระดับ ไล่แก่

- 1) ระดับที่ 1 รอจนกว่าจะได้รับคำสั่ง
- 2) ระดับที่ 2 ถามหัวหน้างานว่าเขาจะต้องทำอะไรบ้าง
- 3) ระดับที่ 3 ให้คำแนะนำว่าจะต้องทำอะไร จากนั้นรอให้หัวหน้าอนุมัติแล้วจึงปฏิบัติตาม
- 4) ระดับที่ 4 แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่จะบอกให้หัวหน้างานทราบทันทีที่แก้ไขปัญหาเสร็จ
- 5) ระดับที่ 5 แก้ไขปัญหาด้วยตนเองและแจ้งความคืบหน้าให้หัวหน้าทราบเป็นระยะๆ

ผู้บริหารที่มอบหมายหน้าที่ต้องพยายามอย่าให้ผู้รับมอบหมายอยู่ในระดับที่ 1 หรือ 2 พยายามให้เขามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายู่ที่ระดับ 3 - 5 ให้ผู้รับมอบหมายงานแจ้งความคืบหน้าของงานโดยนัดเวลาสถานที่เพื่อทำการเสนอรายงานความคืบหน้าของงานให้ทราบ พัฒนาทักษะของผู้รับมอบหมายงานแม้ว่ามันอาจใช้เวลามากกว่าการที่ผู้บริหารลงมือทำเอง แต่จะช่วยประหยัดเวลาให้กับผู้บริหารได้ในระยะยาว สร้างความไว้วางใจให้กับผู้รับมอบหมายงาน

2.3.6 การตอบรับผลงานที่เสร็จสมบูรณ์

เมื่อผู้รับมอบหมายงานส่งผลงานมาให้แล้วผู้บริหารจะต้องจัดทำการประเมินผลการทำงานของผู้ที่รับมอบหมายงานโดยมีแนวทางการประเมินดังนี้

- 1) ถามผู้รับมอบหมายงานว่างานที่ได้รับมอบหมายส่งผลดีต่อเขาอย่างไร
- 2) แสดงให้เห็นคุณค่าของความสำเร็จที่ผู้รับมอบหมายงานจะได้รับและเพิ่มความช่วยเหลือเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์มากขึ้น
- 3) เปรียบเทียบผลที่ได้รับกับมาตรฐานที่คาดหวัง
- 4) หลีกเลี่ยงการวิจารณ์และประณามผู้รับมอบหมายงานหากงานนั้นเกิดปัญหาและร่วมหาแนวทางวิธีการดำเนินงานในอนาคต

5) สร้างแผนปฏิบัติเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้รับมอบหมายงานด้วยการสอนงานหรือส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม

กล่าวโดยสรุป เรื่องของการมอบหมายงานมีวัตถุประสงค์ด้วยกันหลายประการขึ้นอยู่กับองค์กรเป็นผู้กำหนดแต่สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงเสมอนั้นก็คือการทำให้ผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานได้รับการพัฒนาตนเองเสมอ โดยผู้บริหารมีหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานให้สามารถจัดการดำเนินงานตามกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ว่าระหว่างการดำเนินการผู้ที่ได้รับมอบหมายงานอาจพบอุปสรรคอยู่บ้างหัวหน้าก็ต้องคอยประเมินสถานการณ์และให้การช่วยเหลือเป็นครั้งคราวเพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงที่จะทำให้กิจกรรมนั้นล้มเหลว ภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม ต้องมีการวางแผนดำเนินงานต่อไปในอนาคตเพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากรต่อไปไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆก็ตามเช่นการสอนงานหรือการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น

2.4 การทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

จากประสบการณ์การเป็นผู้บริหารหลายๆท่านคงได้มีประสบการณ์ในการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ทำการวิเคราะห์งานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) กันมาแล้ว คำบรรยายลักษณะงานเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานของระบบการบริหารงานบุคคล เพราะเอกสารคำบรรยายลักษณะงานสามารถเชื่อมโยงสู่กระบวนการสรรหาบุคลากร การมอบหมายงาน การสอนงาน การจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งได้โดยทีเดียว การจัดคำบรรยายลักษณะงานในบางองค์กรอาจไม่เคยมีรูปแบบที่ชัดเจนหรือครบถ้วนทุกตำแหน่ง ส่วนประกอบของคำบรรยายลักษณะงานโดยทั่วไปประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลของตำแหน่งงาน ชื่อตำแหน่งควรมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษและชื่อตำแหน่งควร จะสอดคล้องกับลักษณะงานในตำแหน่งนั้นๆ
- 2) งานที่รับผิดชอบ อธิบายภาพรวมของงานที่รับผิดชอบ เขียนเพียงสองถึงสามประโยค เพื่อให้ได้ใจความว่าตำแหน่งนั้นทำงานด้านไหน และงานที่รับผิดชอบหลักเป็นการตกแต่งเป็นรายหัวข้อว่างานที่รับผิดชอบเรื่องอะไรบ้าง
- 3) ตัวชี้วัดผลงานหลัก เป็นการกำหนดว่าจากงานหลักและกิจกรรมที่ต้องทำนั้นองค์กรต้องการผลอะไรจากการทำงานดังกล่าว
- 4) ความยากหรือความท้าทายของงานนั้น เป็นการชี้ให้เห็นว่างานในตำแหน่งนั้นๆ มีความยากหรือความท้าทายกว่าตำแหน่งอื่นๆ ในองค์กรอย่างไร

5) ความสามารถหลักประจำตำแหน่ง เป็นตัวที่วิเคราะห์มาจากความท้าทายหรือความยากของงาน จึงทำงานในตำแหน่งนี้ได้

6) ผังการบริหารหรือสายการบังคับบัญชา เป็นตัวที่แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานนั้นๆ รายงานตรงหรือโดยอ้อมต่อใครมีผู้ใต้บังคับบัญชาตำแหน่งอะไรบ้างแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบงานอะไร

7) อำนาจดำเนินการ เป็นการระบุว่าบุคคลที่ดำเนินการในตำแหน่งนั้นๆ สามารถอนุมัติอะไรได้บ้าง

8) คุณสมบัติประจำตำแหน่ง ในส่วนนี้จะระบุคุณลักษณะการศึกษาประสบการณ์ ความสามารถพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากความสามารถหลัก

สิ่งสำคัญที่สุดของคำบรรยายลักษณะงานคือจะต้องบอกได้ว่างานในตำแหน่งนั้นทำอะไร สิ่งที่ต้องคาดการณ์ก็คืออะไร งานนั้นมีความท้าทายหรือความยากอย่างไร ตำแหน่งนั้นอยู่ตรงไหนขององค์กร มีอำนาจอะไรบ้างและตำแหน่งนั้นต้องการคนแบบไหน คำบรรยายลักษณะงานเป็นเครื่องมือที่ทำให้เจ้าของงานเข้าใจว่างานของตนจะส่งผลให้กับองค์กรอย่างไรและเป็นสื่อที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจซึ่งความคาดหวังซึ่งกันและกัน สร้างความกระจ่างชัดในเรื่องของหน้าที่ ความรับผิดชอบของคนในองค์กร

คำบรรยายลักษณะงานจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของงานโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลที่ทำงานนั้น ในแง่ของการเป็นตัวตนของคนคนนั้น รูปแบบการทำงาน วิธีการ ผลงานและคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคนถึงวัตถุประสงค์ของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานนั้นๆ เป็นสำคัญซึ่งแม้ว่าคนที่ทำงานนั้นจะลาออกไปแล้วงานนั้นจะต้องคงอยู่และดำเนินการต่อไป ในการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานนั้นจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า ทำไมถึงมีงานนี้อยู่ในองค์กร งานนี้จะทำอย่างไรให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรต้องการ งานทุกๆ งานในองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมออยู่ในภาวะปัจจุบันที่มีการผันผวนของสภาวะแวดล้อมอย่างต่อเนื่องส่งผลให้งานต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรก็ต้องทำการทบทวนคำบรรยายลักษณะงานอยู่เสมอ เพราะคำบรรยายลักษณะงานยังมีความสำคัญในการนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคนและการขออนุมัติ การจ้างงาน การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การสอนงาน การมอบหมายงาน การจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง การกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง ในบางองค์กรใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีแนวคิดช่วยผู้ประเมินไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือความลำเอียงในการนำเอางานอื่นของผู้ถูกประเมินที่ไม่ได้อยู่ในคำบรรยายลักษณะงานมาประเมิน

จะเห็นได้ว่าหากเราจะต้องทำงานหรือประเมินผลงานตามที่ถูกระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงานเท่านั้นอาจมีสิ่งที่ขาดหายไปจากกระบวนการทำงานมากทีเดียวไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมกัน

ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพราะสิ่งที่จะต้องทำในคำบรรยายลักษณะงานเป็นเพียงหน้าที่และสิ่งที่จะขาดหายไปอีกก็จำเป็นเรื่องของการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์และความเสียสละ เพราะทุกคนได้ถูกกำหนดวิธีการทำงานไว้เรียบร้อยแล้วในคำบรรยายลักษณะของแต่ละตำแหน่ง

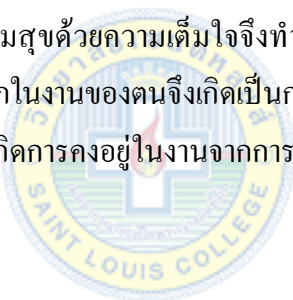
2.5 ความสัมพันธ์ของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในระบบการให้บริการสุขภาพทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลคงจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าสัดส่วนของผู้ให้บริการส่วนใหญ่ที่เป็นสมาชิกในองค์กรสุขภาพระดับต่างๆ ล้วนประกอบด้วยบุคลากรด้านการพยาบาลเสียเป็นส่วนใหญ่โดยเฉพาะกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในองค์กรต่างๆ ทั้งด้านการดูแลรักษาพยาบาลทั้ง 4 มิติ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพให้กับทั้งผู้ป่วยและครอบครัวโดยครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ต้องทำการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งกับทีมสุขภาพเองหรือผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อธำรงไว้ซึ่งระบบการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมนี้คือบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐหรือเอกชนก็ยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะหาบุคลากรอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ซึ่งเป็นภาระงานที่กำลังเพิ่มมากขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงอยู่ในงาน อันมีสาเหตุจากหลายประการไม่ว่าจะเป็นจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น แนวโน้มการเจ็บป่วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น ขณะที่จำนวนพยาบาลต่อประชากรยังไม่เป็นตามที่สภาการพยาบาลเสนอ ขณะเดียวกันก็ยังพบว่า มีปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องซึ่งการลาออกของพยาบาล นอกจากจะทำให้เกิดผลกระทบด้านองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนในการสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมพนักงานใหม่ ยังส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของบริการทางการพยาบาลอีกด้วยในขณะที่ต้องมีการฝึกพยาบาลใหม่ตลอดเวลา และยังส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจของพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ด้วย จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ท้าทายผู้บริหารทางการพยาบาลที่จะเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการขาดแคลนพยาบาล

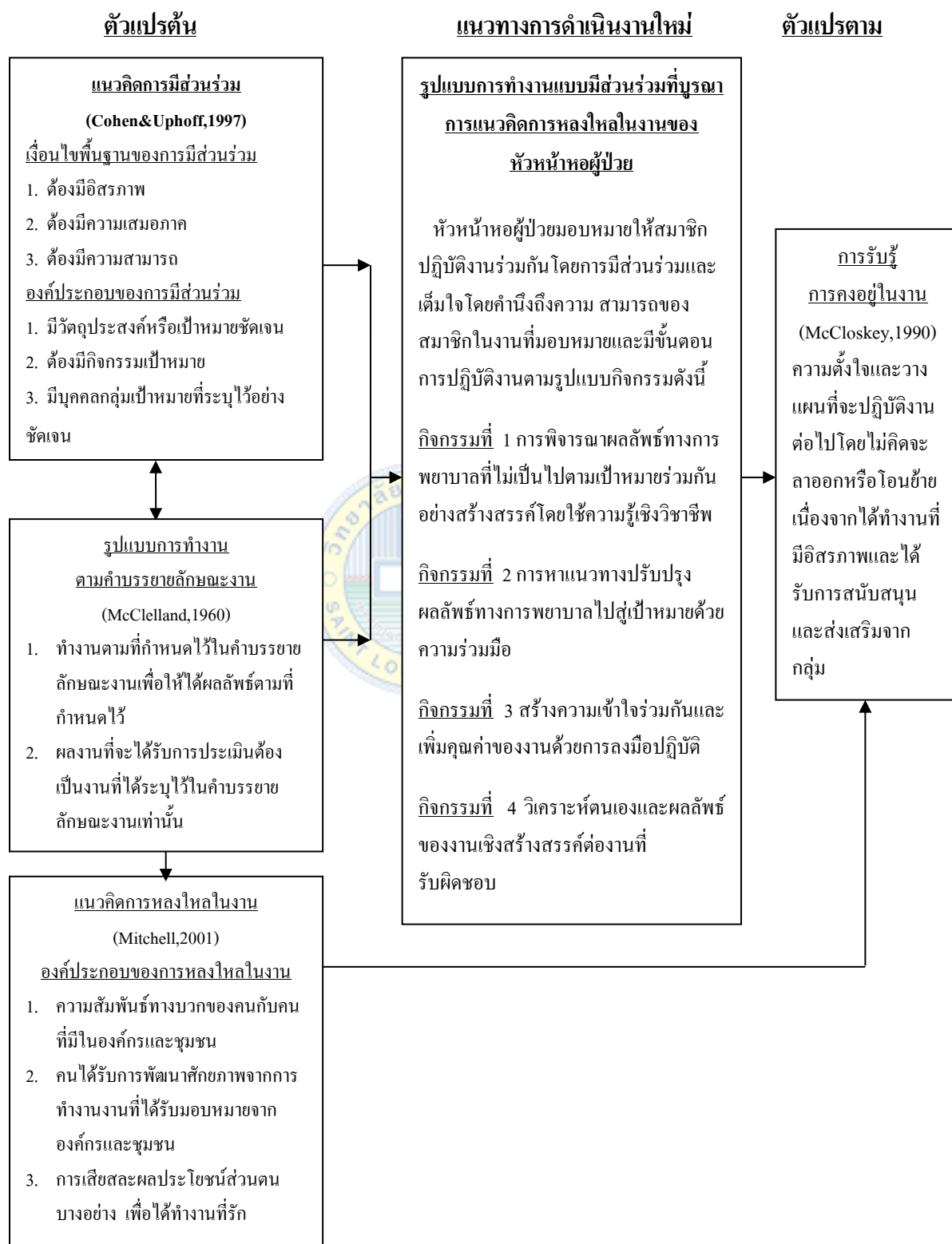
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็พบว่าคนที่คนจะคงอยู่ในงานได้นั้น นอกจากปัจจัยพื้นฐานแล้ว คนยังสามารถคงอยู่ในงานได้ถ้าเขาเกิดความรักและผูกพันในงานที่ทำการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรไม่ใช่ในรูปแบบตัวเงินอย่างเดียวยังมีการสร้างความพึงพอใจด้วยวิธีอื่น เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการสร้างงานนั้นขึ้นมาเป็นที่ยอมรับของกลุ่มได้รับเกียรติ โดยธรรมชาติของมนุษย์

คนไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้เช่นกันคนจึงต้องมีเพื่อน มีกลุ่ม มีพวกที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินชีวิตที่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขหรือทุกข์ พอใจหรือไม่พึงพอใจในการที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงานก็ทำให้คนรู้สึกมีความสุขในการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นจึงทำให้เห็นได้ว่าการที่บุคคลหนึ่งจะต้องทำงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งอย่างมีความสุขนั้นไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้ว่าบุคคลนั้นจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างไปและยอมอุทิศตนให้กับองค์กรได้นั้นเป็นเพราะต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างท้าทายและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร โดยมีปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานนั้นก็คือสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหารหน่วยงานจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดัน ส่งเสริม และจัดการให้มีความหลากหลายของงานที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในโอกาสต่างๆ สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร บุคลากรก็จะปฏิบัติงานด้วยความสุขด้วยความเต็มใจจึงทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานของตน รักในงานของตนจึงเกิดเป็นการหลงใหลกับสิ่งที่ตนเองได้ทำ จึงอยากที่จะปฏิบัติงานของตนต่อไปจึงเกิดการคงอยู่ในงานจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวจึงขอเสนอเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบ 2 กลุ่ม วัดก่อนและหลัง (Two-Group Pretest-Posttest Design) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดทางไหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เปรียบเทียบก่อนและหลังกับรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานให้การพยาบาลในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลเอกชน สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลที่เป็นปัจจุบันและปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการไม่มีตำแหน่งทางการบริหารในโรงพยาบาล

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลคามิลเลียนและโรงพยาบาลโรงพยาบาลเวชธานี จำนวน 20 คน โดยแบ่งเป็น

- 1) **กลุ่มทดลอง** คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลคามิลเลียนจำนวน 10 คน ที่มีคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด
- 2) **กลุ่มควบคุม** คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเวชธานีจำนวน 10 คน ที่มีคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด
- 3) **เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง** ทั้งสองกลุ่มมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกันดังนี้
 - 3.1) เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั้งในและนอกเวลา
 - 3.2) มีประสบการณ์ในการทำงานบริการการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
 - 3.3) ยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือในการทดลอง

4) **คุณลักษณะของผู้ช่วยวิจัย**

พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลที่เป็นปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นผู้บริหาร หอ

ผู้ป่วยที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริการสูงสุดขององค์กรและมีประสบการณ์บริหารหอผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

5) ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ให้การดูแลผู้ป่วยอายุรกรรม-ศัลยกรรม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม มีจำนวนกลุ่มละ 10 คน โดยทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

6) การจับคู่กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการจับคู่ (Matched pair) ด้วยเกณฑ์ อายุ และประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล โดยเริ่มที่กลุ่มควบคุม จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวน 10 ราย แล้วนำมาจับคู่กับข้อมูลของกลุ่มทดลองจำนวน 10 ราย จนครบ 10 คู่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาจับคู่มีลักษณะเหมือนกัน คือ เพศหญิง กลุ่มตัวอย่างที่นำมาจับคู่ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์เหมือนกัน จำนวน 3 คู่ มีลักษณะใกล้เคียงกัน 7 คู่ ในแต่ละคู่มีประสบการณ์เท่ากันจำนวน 2 คู่ ประสบการณ์ต่างกัน 1 ปี จำนวน 2 คู่ ประสบการณ์ต่างกัน 2 ปี จำนวน 2 คู่ ประสบการณ์ต่างกัน 3 ปี จำนวน 1 คู่ และมีอายุเท่ากัน จำนวน 3 คู่ อายุต่างกัน 1 ปี จำนวน 3 คู่ อายุต่างกัน 1 ปี จำนวน 1 คู่ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการจับคู่กลุ่มตัวอย่างแยกตาม อายุ และประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล

คู่ที่	กลุ่มตัวอย่าง	อายุ (ปี)	ประสบการณ์ (ปี)
1	กลุ่มควบคุม	22	1
	กลุ่มทดลอง	22	1
2	กลุ่มควบคุม	23	2
	กลุ่มทดลอง	23	1
3	กลุ่มควบคุม	23	2
	กลุ่มทดลอง	23	1
4	กลุ่มควบคุม	24	2
	กลุ่มทดลอง	24	4
5	กลุ่มควบคุม	26	3
	กลุ่มทดลอง	25	3
6	กลุ่มควบคุม	26	3
	กลุ่มทดลอง	25	3

ตารางที่ 1 แสดงการจับคู่กลุ่มตัวอย่างแยกตาม อายุ ละประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล (ต่อ)

คู่ที่	กลุ่มตัวอย่าง	อายุ (ปี)	ประสบการณ์ (ปี)
7	กลุ่มควบคุม	27	4
	กลุ่มทดลอง	28	6
8	กลุ่มควบคุม	28	5
	กลุ่มทดลอง	30	8
9	กลุ่มควบคุม	30	8
	กลุ่มทดลอง	30	8
10	กลุ่มควบคุม	30	8
	กลุ่มทดลอง	30	8

กลุ่มทดลองเป็นเพศหญิงทั้งหมดและระดับการศึกษาปริญญาตรีทั้งหมดจำนวน 10 คน กลุ่มอายุระหว่าง 22 – 25 ปี ร้อยละ 60 กลุ่มอายุระหว่าง 27 – 29 ปี ร้อยละ 10 กลุ่มอายุ มากกว่า 29 ปี ร้อยละ 30 สถานภาพโสดร้อยละ 80 สมรสร้อยละ 20 ประสบการณ์ในวิชาชีพการพยาบาลน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 30 มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 30 มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 40 แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจำแนก เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		กลุ่มควบคุม (n=10)		กลุ่มทดลอง (n=10)		รวม (N=20)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ :							
	หญิง	10	100.00	10	100.00	20	100.00
อายุ :							
22 - 25	ปี	4	40.00	6	60.00	10	50.00
>25 - 27	ปี	3	30.00	-	-	3	15.00
>27 - 29	ปี	1	10.00	1	10.00	2	10.00
>29	ปี	2	20.00	3	30.00	5	25.00
สถานภาพ :							
	โสด	8	80.00	8	80.00	16	80.00
	คู่	2	20.00	2	20.00	4	20.00

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจำแนก เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มควบคุม (n=10)		กลุ่มทดลอง (n=10)		รวม (N=20)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา :						
ปริญญาตรี	10	100.00	10	100.00	20	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน :						
>1 - 3 ปี	6	60.00	6	60.00	12	60.00
>3 - 5 ปี	2	20.00	-	-	2	10.00
>5 ปี	2	20.00	4	40.00	6	30.00

3.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้มี 2 ประเภท

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ คู่มือการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

มีขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากตำรา วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม แนวคิดการหลงใหลในงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยนำแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1997) และแนวคิดการหลงใหลในงานของ Mitchell (2001) มาบูรณาการสร้างเป็นรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

(2) จัดทำตารางบูรณาการแนวคิดที่กำหนดมาเป็นวิธีการปฏิบัติรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นตารางที่ 1

(3) ผู้ทำการศึกษา นำรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาตามแนวคิดและทฤษฎีและแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

(4) ผู้ทำการศึกษา จัดทำเป็นคู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้คู่มือนี้ในการทำงาน เนื้อหาคู่มือประกอบด้วยตารางที่ 18 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานและตารางที่แสดงพฤติกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน



ตารางที่ 3 แนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน

แนวคิดการมีส่วนร่วม	แนวคิดการหลงใหลในงาน	รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน	กิจกรรม
การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสได้แสดงข้อคิดเห็นที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่รวม ทั้งการนำเสนอข้อคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบ การพิจารณาการกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร การมีส่วนร่วมมีเงื่อนไขพื้นฐาน 3 ประการที่สำคัญคือ 1.การมีอิสรภาพ บุคคลจะต้องมีอิสรภาพในการในการเข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรม การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ การถูกบังคับให้เข้าร่วมไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดๆ ไม่ถือว่าเป็นการร่วมงาน	การหลงใหลในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างสนุกและมีความสุขยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเองความสุขและความสนุกที่ได้ทำงานทำให้บุคคลยังคงอยู่ในงานถึงแม้จะรู้ว่าตนเองอาจต้องสูญเสียผล ประโยชน์บางอย่างก็ตาม การที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกเช่นนี้หรือจะเรียกได้ว่าหลงใหลในงานได้นั้นมีองค์ ประกอบ สำคัญอยู่ 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่	1. หัวหน้าหรือผู้ป้วยเปิดโอกาสให้สมาชิกที่มีความสามารถได้แสดงออกซึ่งความสามารถในการทำงานตามความถนัดของตน โดยหัวหน้าหรือผู้ป้วยต้องคำนึงถึงศักยภาพของคนที่แตกต่างกัน หัวหน้าหรือผู้ป้วยต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือไม่ชี้นำด้วยอคติ ให้สมาชิกรับรู้ว่าจะงานใดๆ ของหน่วยงานจะสำเร็จได้ ตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ หัวหน้าหรือผู้ป้วยเป็นผู้สนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันชื่นชมความสำเร็จของหน่วยงานและร่วมกันรับผิดชอบต่อความผิดพลาด การกิจใดๆ จะสำเร็จได้ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิก ทุกคน	กิจกรรมที่ 1 การพิจารณาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยความรู้เชิงวิชาชีพ

ตารางที่ 3 แนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน (ต่อ)

แนวคิดการมีส่วนร่วม	แนวคิดการหลงใหลในงาน	รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน	กิจกรรม
2. มีความเสมอภาค บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมใดๆจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่นๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ หรือความเสมอภาคในด้านอื่นๆ ในระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรม 3. เป็นผู้มีความสามารถ บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการจะต้องมีความสามารถที่เพียงพอต่อกิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ ในบางกิจกรรมแม้จะมีการกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและเสมอภาคแต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของผู้เข้าร่วม การมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้	1. ความสัมพันธ์ของบุคคล(Link) หรือเรียกได้ว่าเป็นเรื่องของความผูกพันของคนที่มีให้กันทั้งในองค์กรที่ทำงานและชุมชนที่บุคคลนั้นๆ อาศัยอยู่ บุคคลมักอยู่เป็นกลุ่ม เป็นพวก ผู้ที่ทำงานในที่เดียวกันก็เรียกว่าเพื่อนร่วมงาน การผูกสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานควรมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1.1 มีความจริงใจต่อเพื่อนทั้งต่อหน้าและลับหลัง 1.2 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน รับฟังและเปิดโอกาสให้เพื่อนได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการทำงาน	2. แนวทางการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ไปถึงเป้าหมายต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการสร้างแนวทางนั้นๆด้วย และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญผู้ที่มีประสบการณ์ในการให้ข้อเสนอแนะร่วมด้วยงานนั้นจึงจะมีความสมบูรณ์และไปสู่เป้าหมายได้ 3. งานจะสำเร็จได้เกิดจากการลงมือทำของคนที่ได้รับมอบหมายงานนั้นๆ ซึ่งไม่อาจเกิดจากคนเพียงคนเดียวได้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกันย่อมเป็นที่มาของมิตรภาพและสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานทำให้การสื่อสารง่ายขึ้นเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้การทำงานไปสู่	กิจกรรมที่ 2 การหาแนวทางปรับปรุงผลลัพธ์ทางการพยาบาลไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือ

ตารางที่ 3 แนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน (ต่อ)

แนวคิดการมีส่วนร่วม	แนวคิดการหลงใหลในงาน	รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน	กิจกรรม
องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมมี 3 ด้านคือ 1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจนว่า การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่งต้องๆ มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายชัดเจนว่าเพื่ออะไร 2. ต้องมีกิจกรรมเป้าหมายว่าการให้บุคคลเข้ามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร 3. มีการระบุบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายซึ่งกลุ่มเป้าหมายนั้นมักถูกจำกัดด้วยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วม อยู่ด้วยพื้นฐาน	1.3 มีความรับผิดชอบในการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกันเป็นการแสดงความจริงใจและน้ำใจที่มีต่อกัน 1.4 ยอมรับในศักดิ์ศรีและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำหน้าที่ให้ดีที่สุดต้องทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าการสำเร็จได้เพราะทุกคนให้ความร่วมมือ 1.5 ยอมรับในความเป็นเช่นนั้นของเพื่อนคือยอมรับว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกันมีส่วนดีและส่วนเสียปะปนกันไปอยู่ในตัวของแต่ละคนเข้าใจความต้องการและความไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานเสมอต้นเสมอปลายและมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อน	เป้าหมายได้ง่ายขึ้นเพราะคนมีความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน 4.ในการทำหน้าที่ของตนเรานั้นจะเกิดคุณค่าได้ต้องมีการทบทวนว่าสิ่งที่เรานั้นเกิดประโยชน์กับใครบ้างที่ไม่ใช่ตนเอง เช่น ประโยชน์ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ป่วย ต่อองค์กรหรือแม้แต่ต่อวิชาชีพ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับการสร้างผลลัพธ์ในงานที่ทำก็เป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้คนได้รับรู้คุณค่าของตนเองมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานหากผลลัพธ์ที่ได้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วยแล้วยังทำให้คนที่ทำงานรู้สึกรักและภูมิใจในงานที่ได้ทำมากขึ้นจนทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น อยากพัฒนางานนั้นต่อไปด้วยความรักในงาน	กิจกรรมที่ 3 สร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการลงมือปฏิบัติ

ตารางที่ 3 แนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน (ต่อ)

แนวคิดการมีส่วนร่วม	แนวคิดการหลงใหลในงาน	รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน	กิจกรรม
	2. ความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรและชุมชน (Fit) บุคคลรู้สึกได้ถึงการใช้ทักษะและความสามารถของตนเองในการทำงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกอบรมพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองจึงได้ใช้อำนาจของตนที่มีในหน้าที่ได้แสดงความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและรู้สึกดีที่ได้แสดงความรับผิดชอบในงาน บุคคลรู้สึกรักในงานที่ทำรู้สึกสุขสบายเหมือนได้อยู่บ้านของตนสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่อนคลายที่ชอบได้	ขอมเสียดประโยชน์ส่วนตนเพื่อได้พัฒนางานนั้นต่อไปจนเรียกได้ว่าหลงใหลในงานก็ว่าได้แต่ถ้างานที่ทำไม่ประสบความสำเร็จการคิดอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้คนรู้จักวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งและหาโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขดังนั้นความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จได้	กิจกรรมที่ 4 วิเคราะห์ตนเองและผลลัพธ์ของงานเชิงสร้างสรรค์ต่องานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 3 แนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน (ต่อ)

แนวคิดการมีส่วนร่วม	แนวคิดการหลงใหลในงาน	รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน	กิจกรรม
	3. การเสียสละ (Sacrifice) และยอมอุทิศตนให้กับองค์กร บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่มี สิ่งที่เป็นและสิ่งที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการหรือโอกาสต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรมีความรู้สึกปลอดภัยและพึงพอใจกับการได้อยู่ร่วมกับกลุ่มของบุคคลในองค์กรหรือชุมชนนี้ แม้บุคคลจะรับรู้ได้ว่า เขาอาจจะสูญเสียผลประโยชน์ส่วนตัวที่เขาควรจะได้รับจากองค์กรอื่นหากเขาลาออก หากบุคคลพึงพอใจแล้วจากองค์ประกอบย่อยของการหลงใหลในงานจึงทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ทุ่มเททำงานด้วยความเสียสละอุทิศตนเองเพื่องานและองค์กรจึงทำให้ยากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กรนี้ไป		

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพวุฒิระดับการศึกษาทางการพยาบาล และประสบการณ์การทำงาน

2) แบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้ทำการศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรม วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วได้ใช้แนวคิดของ McCloskey (1990) ทั้ง 2 ด้านมาสร้างเป็นแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (ยูดี ฤาชา และคณะ, 2540)

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกหรือได้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุดให้ 5 คะแนน

มาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกหรือได้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามอยู่ในระดับมากให้ 4 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกหรือได้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลางให้ 3 คะแนน

น้อย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกหรือได้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยให้ 2 คะแนน

น้อยมาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกหรือได้ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อความในแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยมากให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.21 – 5.00 หมายถึง การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก

3.41 – 4.20 หมายถึง การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

2.61 – 3.40 หมายถึง การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Content validity)

ผู้ศึกษาได้นำคู่มือรูปแบบกิจกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เสนอ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล 1 ท่าน ด้านบริการการพยาบาล 1 ท่าน ด้านการศึกษา 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แนวคิด ที่กำหนดไว้ในความหมาย คำจำกัดความ ครอบคลุมสาระในรูปแบบและความถูกต้องเหมาะสมตามเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ถือเกณฑ์ความเห็นตรงกัน 2 ใน 3 ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีการแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ

2) การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้ทำการศึกษาตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ตามวิธีของคอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficiency) ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดค่าความเที่ยงไม่ต่ำกว่า 0.80 ทั้งฉบับได้ค่าเท่ากับ 0.95 รายด้าน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ ได้ค่าเท่ากับ 0.89 ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพได้ค่าเท่ากับ 0.94

3.3 จริยธรรมการวิจัย

ขั้นตอนในการเตรียมเพื่อขออนุมัติจริยธรรมในการวิจัย มีดังนี้

1) การศึกษาอิสระนี้ได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์แบบยกเว้น (Exception category) ตามรายละเอียดที่ปรากฏในกลุ่มมือการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พ.ศ.2553 (ข้อ 1 หน้า 1-2 และ ข้อ 2 หน้า 5) (ภาคผนวก ข)

2) นำหนังสือรับรองการอนุมัติโครงร่างสารนิพนธ์ จากคณะกรรมการพิจารณาโครงร่างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ระดับมหามบัณฑิต วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุมัติการดำเนินการศึกษาอิสระ

3) เอกสารการขออนุมัติมีดังนี้ โครงร่างสารนิพนธ์ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและหนังสือแสดงความยินดีเข้าร่วมในการศึกษาในครั้งนี้ เครื่องมือดำเนินการวิจัย และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

4) เตรียมเอกสารเพื่อขออนุมัติการดำเนินการศึกษาวิจัย และขอเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำการศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลในภาพรวมโดยไม่มีความคิดเห็นส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และไม่มีชื่อของพยาบาลวิชาชีพที่ปรากฏในการศึกษาวิจัย พร้อมทั้งให้มีการลงนามยินยอมไว้ด้วย

3.4 ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลองแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมก่อนการทดลอง ดังนี้

1) ผู้ทำการศึกษาเข้าพบผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียนและผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวชธานีที่เป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของการศึกษาวิจัย

2) ผู้ทำการศึกษาเขียนโครงการอบรมให้สอดคล้องกับคู่มือการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและนำโครงการอบรมต่อผู้ทรงคุณวุฒิและเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการบรรยาย

3) ผู้ทำการศึกษาชี้แจงรายละเอียดของการอบรมรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียนทราบพร้อมนำเสนอขออนุมัติการอบรมการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย

4) ผู้ทำการศึกษาพบหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนงานผู้ป่วยในโรงพยาบาลคามิลเลียนที่เป็นกลุ่มทดลองเพื่อขอความร่วมมือและอธิบายวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาและเครื่องมือ

5) ดำเนินการจัดอบรมที่โรงพยาบาลคามิลเลียนให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยตามกำหนดจำนวน 5 คน

6) หัวหน้าหอผู้ป่วยทำการมอบหมายหน้าที่ให้กับสมาชิกกลุ่มทดลองในตารางเวรให้ขึ้นปฏิบัติงานในเวรเช้าในวันที่ทำการทดลองจำนวน 4 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 ระยะการทดลอง

ผู้ทำการศึกษาดำเนินการทดลองตามรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมอบหมายให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมตามคู่มือที่ให้ไว้ ดังนี้

1) หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามคู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานในวันที่ 1-4 พร้อมกันในทุกหอผู้ป่วยดังนี้

วันที่ 1 ของการทดลองปฏิบัติกิจกรรมที่ 1

กิจกรรมที่ 1 การพิจารณาผลลัพธ์ทางการแพทย์ที่ไม่เป็นไปตามหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยใช้ความรู้เชิงวิชาชีพ

1.1) การพิจารณาผลลัพธ์ทางการแพทย์ที่ไม่เป็นไปตามหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยใช้ความรู้เชิงวิชาชีพร่วมกันในหอผู้ป่วย

1.2) การพิจารณาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ไม่เป็นไปตามหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยใช้ความรู้เชิงวิชาชีพร่วมกันระหว่างหอผู้ป่วย

วันที่ 2 ของการทดลองปฏิบัติกิจกรรมที่ 2

กิจกรรมที่ 2 การหาแนวทางการปรับปรุงผลลัพธ์ทางการพยาบาลไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือ

2.1) กิจกรรมการหาแนวทางการปรับปรุงผลลัพธ์ทางการพยาบาลไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือกันของสมาชิกในหน่วยงาน

2.2) กิจกรรมการหาแนวทางการปรับปรุงผลลัพธ์ทางการพยาบาลไปสู่เป้าหมายด้วยความร่วมมือของสมาชิกระหว่างหน่วยงาน

วันที่ 3 ของการทดลองปฏิบัติกิจกรรมที่ 3

กิจกรรมที่ 3 สร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการลงมือปฏิบัติ

3.1) กิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการปฏิบัติร่วมกันภายในแผนก

3.2) กิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมกันและเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการปฏิบัติร่วมกันระหว่างแผนก

วันที่ 4 ของการทดลองปฏิบัติกิจกรรมที่ 4

กิจกรรมที่ 4 วิเคราะห์ตนเองและผลลัพธ์ของงานเชิงสร้างสรรค์ต่องานที่ได้รับผิดชอบ

4.1) วิเคราะห์ตนเองและผลลัพธ์ของงานเชิงสร้างสรรค์ต่องานที่ได้รับผิดชอบร่วมกันภายในหอผู้ป่วย

4.2) วิเคราะห์ตนเองและผลลัพธ์ของงานเชิงสร้างสรรค์ต่องานที่ได้รับผิดชอบร่วมกันระหว่างหอผู้ป่วย

2) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมตามเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.5 การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินงานเป็นลำดับ โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีรายละเอียดดังนี้

1) ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนการทดลองโดยผู้ทำการศึกษาแจกแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลคามิลเลียน และกลุ่มควบคุม จำนวน 10 คนที่เป็น

พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลเวชธานี แจกแบบสอบถามวันที่ 15 กรกฎาคม 2556 เก็บแบบสอบถามวันที่ 15 กรกฎาคม 2556 โดยให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดใช้เวลา 15-20 นาทีในการตอบแบบสอบถาม

2) การเก็บข้อมูลหลังทำการทดลอง โดยแจกแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลคามิลเลียน และกลุ่มควบคุม จำนวน 10 คน ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลเวชธานี เริ่มแจกแบบสอบถามวันที่ 16 สิงหาคม 2556 และเก็บแบบสอบถามวันที่ 16 สิงหาคม 2556 โดยให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดใช้เวลา 15-20 นาทีในการตอบแบบสอบถาม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ทำการศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.05

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

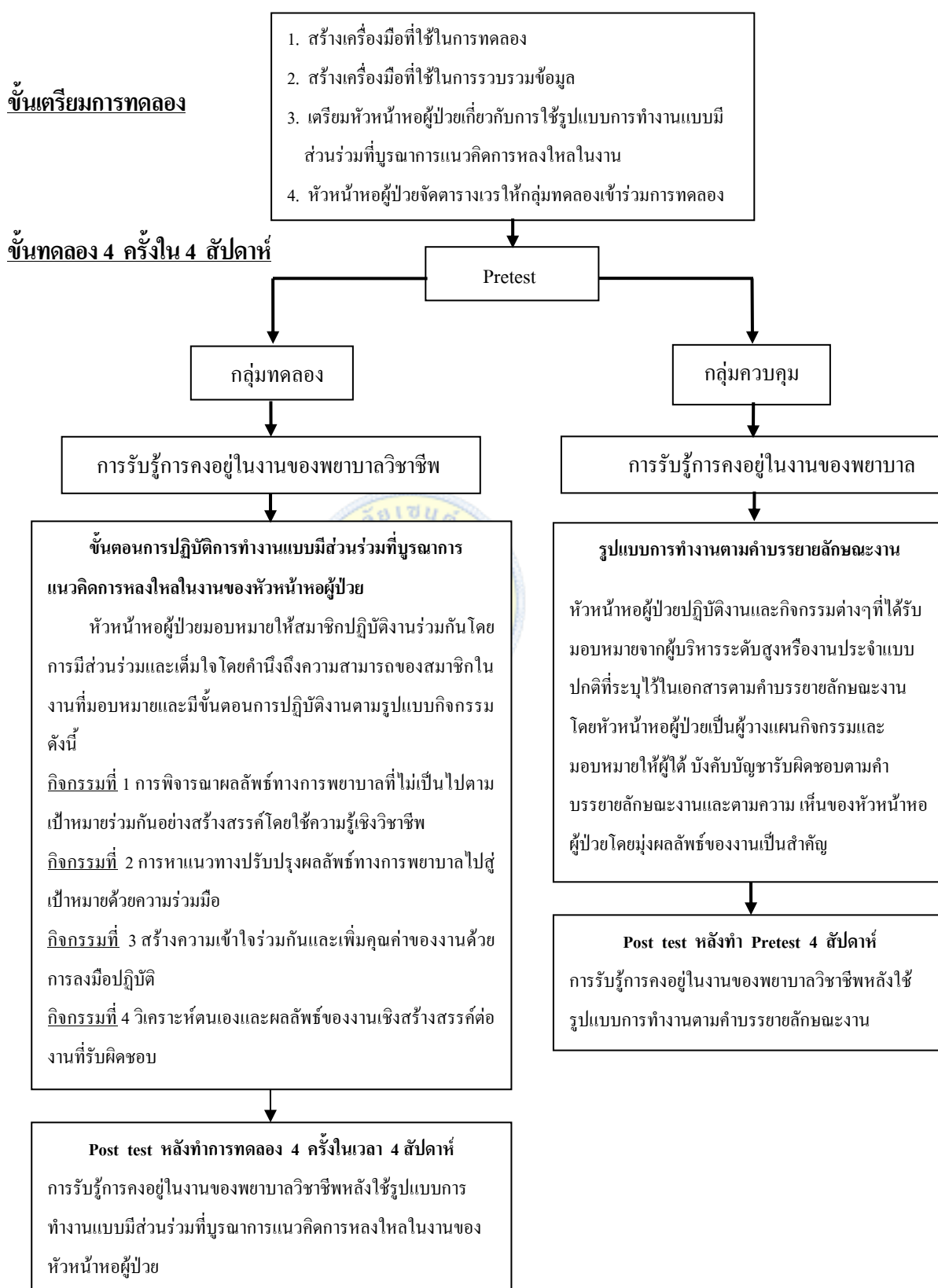
2) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนทำการทดลองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบกิจกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน

3) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังทำการทดลองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน

4) เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบกิจกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานและหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U Test

5) เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon - Sign Rank Test

ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research) แบบ 2 กลุ่ม วัดก่อน และ หลังการทดลอง (Two - Group Pretest - Posttest Design) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ผลการศึกษานำเสนอในรูปตารางที่ประกอบคำบรรยายดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (ตารางที่ 4 - 8)

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานด้วยสถิติ Mann – Whitney U Test (ตารางที่ 9 - 14)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยสถิติ Wilcoxon - Sign Rank Test (ตารางที่ 15 - 17)

ส่วนที่ 1 ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและรูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (ตารางที่ 4 - 8)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มทดลองและก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานกลุ่มควบคุม จำแนกโดยรวมและรายด้าน

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง (n=10)			กลุ่มควบคุม (n=10)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	2.67	0.514	ปานกลาง	2.61	0.400	ปานกลาง
2) ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	3.17	0.393	ปานกลาง	2.77	0.354	ปานกลาง
โดยรวม	2.91	0.421	ปานกลาง	2.69	0.340	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานมีระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของทั้งสองกลุ่มทั้งด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางอยู่ในระดับเดียวกัน เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n=10)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกัน เชิงวิชาชีพ	2.67	0.514	ปานกลาง	3.31	0.328	ปานกลาง
2) ด้านสัมพันธภาพเชิงซึ่งกันและกัน จากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อ องค์กรและวิชาชีพ	3.17	0.393	ปานกลาง	3.67	0.363	สูง
โดยรวม	2.91	0.421	ปานกลาง	3.49	0.271	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง ก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง หลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วม ที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านสัมพันธภาพซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพจากระดับปานกลางเป็นระดับสูง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้านทั้ง 2 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ (n=10)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>ด้านอิสรภาพในการทำงาน.....</u>						
1) ขณะรับเวรทุกครั้งท่าน.....	2.90	0.876	ปานกลาง	3.70	0.483	สูง
2) ท่านได้รวบรวมข้อมูล.....	2.80	0.789	ปานกลาง	3.60	0.514	สูง
3) ท่านได้แสดงความคิดเห็น.....	2.80	0.919	ปานกลาง	3.80	0.422	สูง
4) ท่านได้แสดงข้อเสนอแนะ.....	2.90	0.738	ปานกลาง	3.80	0.422	สูง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้านทั้ง 2 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5) ท่านได้เสนอความคิดเห็น.....	2.20	0.789	น้อย	3.70	0.483	สูง
6) ท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทน.....	1.80	1.135	น้อยที่สุด	2.30	0.949	น้อย
7) ท่านใช้ความรู้ความ.....	2.10	0.876	น้อย	3.00	0.471	ปานกลาง
8) ท่านได้เสนอผลการศึกษา.....	1.40	0.516	น้อยที่สุด	1.40	0.516	น้อยที่สุด
9) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพ.....	2.90	0.738	ปานกลาง	3.30	0.675	ปานกลาง
10) ท่านและผู้ประกอบ.....	2.30	1.337	น้อย	3.30	0.675	ปานกลาง
11) ท่านได้ใช้ความรู้.....	3.20	0.422	ปานกลาง	3.30	0.483	ปานกลาง
12) ท่านและผู้ประกอบ.....	3.30	0.675	ปานกลาง	3.60	0.516	สูง
13) ท่านรู้สึกว่าการ.....	3.00	0.667	ปานกลาง	3.30	0.675	ปานกลาง
14) แนวทางการดูแลผู้ป่วย.....	3.30	0.483	ปานกลาง	3.80	0.422	สูง
15) ท่านและพยาบาลเพื่อน.....	3.00	0.471	ปานกลาง	3.80	0.422	สูง
โดยรวม	2.67	0.514	ปานกลาง	3.31	0.328	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพเชิง.....						
16) ท่านได้รับความช่วย.....	3.90	0.316	สูง	4.00	0.000	สูง
17) ท่านรู้สึกได้ว่าเมื่อสมา.....	3.20	0.789	ปานกลาง	3.50	0.707	สูง
18) เมื่อท่านมีปัญหาจาก.....	3.20	0.919	ปานกลาง	3.60	0.699	สูง
19) เพื่อนร่วมงานในหน่วย.....	2.90	0.738	ปานกลาง	3.50	0.527	สูง
20) เพื่อนร่วมงานในองค์กร.....	3.40	0.516	ปานกลาง	3.50	0.527	สูง
21) เมื่อเกิดปัญหาในการ.....	3.60	0.516	สูง	3.80	0.422	สูง
22) สมาชิกแต่ละหน่วย.....	2.80	1.033	ปานกลาง	4.00	0.943	สูง
23) เมื่อองค์กรต้องเผชิญ.....	3.60	0.699	สูง	3.70	0.483	สูง
24) เมื่อวิชาชีพการพยาบาล.....	2.80	0.919	ปานกลาง	4.10	0.316	สูง
25) ท่านและเพื่อนร่วมงาน.....	3.40	0.516	ปานกลาง	3.70	0.823	สูง
26) ทุกครั้งที่หน่วยงานของ.....	2.90	0.994	ปานกลาง	3.60	0.843	สูง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้านทั้ง 2 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของของ พยาบาลวิชาชีพ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27) ทุกครั้งที่หน่วยงานอื่น.....	2.40	0.966	น้อย	2.80	0.919	ปานกลาง
28) เมื่อองค์กรต้องการ.....	2.70	0.949	ปานกลาง	3.40	0.966	ปานกลาง
29) เมื่อองค์กรวิชาชีพ.....	3.00	0.667	ปานกลาง	3.80	0.632	สูง
30) ทุกครั้งที่ท่านทำงาน.....	3.70	0.675	สูง	4.10	0.316	สูง
โดยรวม	3.17	0.393	ปานกลาง	3.67	0.363	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ ระดับน้อย 3 ข้อ ระดับน้อยที่สุด 2 ข้อ และระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพพบว่ามีอยู่ในระดับสูง 4 ข้อ ระดับปานกลาง 10 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ

สำหรับระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 8 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ และระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพพบว่ามีอยู่ในระดับสูง 13 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน จำแนกโดยรวมและรายด้าน

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง (n=10)			กลุ่มควบคุม(n=10)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	3.31	0.328	ปานกลาง	2.97	0.331	ปานกลาง
2) ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	3.67	0.363	สูง	3.07	0.313	ปานกลาง
โดยรวม	3.49	0.271	สูง	3.02	0.254	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพอยู่ในระดับสูง สำหรับกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานรายด้านจำแนกตามรายชื่อ

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพหลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง (n=10)			กลุ่มควบคุม (n=10)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านอิสรภาพในการทำงาน.....						
1) ขณะรับเวรทุกครั้งท่าน.....	3.70	0.483	สูง	3.10	0.316	ปานกลาง
2) ท่านได้รวบรวมข้อมูล.....	3.60	0.514	สูง	3.10	0.316	ปานกลาง
3) ท่านได้แสดงความคิดเห็น.....	3.80	0.422	สูง	3.20	0.422	ปานกลาง
4) ท่านได้แสดงข้อเสนอแนะ.....	3.80	0.422	สูง	3.00	0.667	ปานกลาง
5) ท่านได้เสนอความคิดเห็น.....	3.70	0.483	สูง	3.10	0.316	ปานกลาง
6) ท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทน.....	2.30	0.949	น้อย	2.80	0.422	ปานกลาง
7) ท่านใช้ความรู้ความ.....	3.00	0.471	ปานกลาง	2.80	0.632	ปานกลาง
8) ท่านได้เสนอผลการศึกษา.....	1.40	0.516	น้อยที่สุด	2.50	0.707	น้อย
9) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพ.....	3.30	0.675	ปานกลาง	2.90	0.568	ปานกลาง
10) ท่านและผู้ประกอบ.....	3.30	0.675	ปานกลาง	3.00	0.667	ปานกลาง
11) ท่านได้ใช้ความรู้.....	3.30	0.483	ปานกลาง	3.00	0.667	ปานกลาง
12) ท่านและผู้ประกอบ.....	3.60	0.516	สูง	3.00	0.471	ปานกลาง
13) ท่านรู้ลึกกว่าวิธีการ.....	3.30	0.675	ปานกลาง	3.00	0.667	ปานกลาง
14) แนวทางการดูแลผู้ป่วย.....	3.80	0.422	สูง	3.10	0.568	ปานกลาง
15) ท่านและพยาบาลเพื่อน.....	3.80	0.422	สูง	2.90	0.738	ปานกลาง
โดยรวม	3.31	0.328	ปานกลาง	2.97	0.331	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพเชิง.....						
16) ท่านได้รับความช่วย.....	4.00	0.000	สูง	2.60	0.843	น้อย
17) ท่านรู้สึกได้ว่าเมื่อสมา.....	3.50	0.707	สูง	2.80	0.632	ปานกลาง
18) เมื่อท่านมีปัญหาจาก.....	3.60	0.699	สูง	2.90	0.316	ปานกลาง
19) เพื่อนร่วมงานในหน่วย.....	3.50	0.527	สูง	2.80	0.632	ปานกลาง
20) เพื่อนร่วมงานในองค์กร.....	3.50	0.527	สูง	3.00	0.471	ปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานรายด้านจำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพหลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง(n=10)			กลุ่มควบคุม(n=10)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21) เมื่อเกิดปัญหาในการ.....	3.80	0.422	สูง	3.00	0.471	ปานกลาง
22) สมาชิกแต่ละหน่วย.....	4.00	0.943	สูง	2.90	0.316	ปานกลาง
23) เมื่อองค์กรต้องเผชิญ.....	3.70	0.483	สูง	3.10	0.568	ปานกลาง
24) เมื่อวิชาชีพการพยาบาล.....	4.10	0.316	สูง	2.90	0.876	ปานกลาง
25) ท่านและเพื่อนร่วมงาน.....	3.70	0.823	สูง	3.20	0.789	ปานกลาง
26) ทุกครั้งที่หน่วยงานของ.....	3.60	0.843	สูง	3.00	0.471	ปานกลาง
27) ทุกครั้งที่หน่วยงานอื่น.....	2.80	0.919	ปานกลาง	3.30	0.483	ปานกลาง
28) เมื่อองค์กรต้องการ.....	3.40	0.966	ปานกลาง	3.30	0.483	ปานกลาง
29) เมื่อองค์กรวิชาชีพ.....	3.80	0.632	สูง	3.40	0.516	ปานกลาง
30) ทุกครั้งที่ท่านทำงาน.....	4.10	0.316	สูง	3.80	0.919	ปานกลาง
โดยรวม	3.67	0.363	สูง	3.07	0.313	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 8 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ ระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ และระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับสูง 13 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ

สำหรับระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของ

พยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 14 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ และระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพพบข้ออยู่ในระดับปานกลาง 14 ข้อ ระดับน้อย 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้วยสถิติ Mann – Whitney U Test (ตารางที่ 9 - 14)

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง (n=10)	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกัน เชิงวิชาชีพ	ทดลอง	2.67	0.514	- 0.190	0.849
	ควบคุม	2.61	0.400		
2) ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อ องค์กรและวิชาชีพ	ทดลอง	3.17	0.393	- 1.973	0.049*
	ควบคุม	2.77	0.354		
โดยรวม	ทดลอง	2.91	0.421	- 1.250	0.211
	ควบคุม	2.69	0.340		

*p < 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่ากลุ่ม

ควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (n=10)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1) ขณะรับเวรทุกครั้งท่านได้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลผู้ป่วยที่ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการพยาบาลให้บรรลุผล ลัพธ์ทางการพยาบาล	ทดลอง ควบคุม	2.90 2.70	0.876 0.483	- 0.456	0.648
2) ท่านได้รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ประกอบการมอบหมาย หน้าที่เพื่อการวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกันเพื่อ ช่วยให้แก้ไขปัญหาของผู้ป่วยได้ถูกต้องเหมาะสม	ทดลอง ควบคุม	2.80 2.80	0.789 0.422	- 0.174	0.862
3) ท่านได้แสดงความคิดเห็นในขณะเยี่ยมชม ทางการพยาบาลโดยใช้กระบวนการการประเมิน ผลลัพธ์ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์	ทดลอง ควบคุม	2.80 2.80	0.919 0.632	- 0.167	0.867
4) ท่านได้แสดงข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหา อุบัติการณ์ไม่พึงประสงค์ให้กับหน่วยงานใน การประชุมประจำเดือนที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน การปฏิบัติงานในทางบวก	ทดลอง ควบคุม	2.90 2.80	0.738 0.632	- 0.295	0.763
5) ท่านได้เสนอความคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ที่ ได้จากการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมทุกครั้งต่อ หน่วยงานซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพของ บริการทางการพยาบาลของหน่วยงาน	ทดลอง ควบคุม	2.20 2.80	0.789 0.632	- 1.656	0.98

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
6) ท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ด้วยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการระดับ โรงพยาบาลและได้เสนอข้อมูลของหน่วยงาน ของท่านต่อคณะกรรมการที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาองค์กร	ทดลอง ควบคุม	1.80 1.80	1.135 0.789	- 0.327	0.743
7) ท่านใช้ความรู้ความสามารถจากการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองนำมาเสนอต่อกรรมการที่ท่าน ได้เข้าร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของ กรรมการและต่อระบบบริการสุขภาพ	ทดลอง ควบคุม	2.10 2.40	0.876 0.516	- 0.741	0.459
8) ท่านได้เสนอผลการศึกษการวิจัยทางการ พยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประกอบ วิชาชีพการพยาบาลต่อหน่วยงานอื่นจนทำให้ เกิดการพัฒนาวีธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ	ทดลอง ควบคุม	1.40 2.10	0.516 1.101	- 1.479	0.139
9) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลใน หน่วยงานได้วิเคราะห์การใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรโดยใช้ความรู้ในการวิเคราะห์จนเกิด ผลลัพธ์คือการลดการใช้ทรัพยากร	ทดลอง ควบคุม	2.90 2.30	0.738 0.945	- 1.482	0.138
10) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลต่าง หน่วยงานได้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่จนเกิดประโยชน์ที่ดีต่อการดูแลผู้ป่วย ประจำวัน	ทดลอง ควบคุม	2.30 2.50	1.337 0.527	- 0.591	0.555
11) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านใน การดูแลผู้ป่วยจนเกิดผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยที่ มีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น	ทดลอง ควบคุม	3.20 2.80	0.422 0.632	- 1.592	0.111

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
12) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลใน หน่วยงานได้ร่วมมือกันในการใช้ความชำนาญ ในการดูแลผู้ป่วยจนผลลัพธ์การดูแลมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น	ทดลอง	3.30	0.675	- 1.424	0.154
	ควบคุม	2.90	0.568		
13) ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ท่านสร้างขึ้นใน การดูแลผู้ป่วยด้วยตนเองนั้นผู้อื่นรับรู้ได้ถึง ผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วยที่เกิดขึ้น	ทดลอง	3.00	0.667	- 1.389	0.165
	ควบคุม	2.60	0.516		
14) แนวทางการดูแลผู้ป่วยที่ท่านที่ท่านและ พยาบาลเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกันสร้าง ขึ้นส่งผลให้ผู้ป่วยและผู้รับบริการพึงพอใจ	ทดลอง	3.30	0.483	- 1.338	0.181
	ควบคุม	2.90	0.738		
15) ท่านและพยาบาลเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เดียวกันแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ไม่ ถูกจำกัดและเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วย	ทดลอง	3.00	0.471	- 0.402	0.668
	ควบคุม	2.90	0.738		
โดยรวม	ทดลอง	2.67	0.514	- 0.190	0.849
	ควบคุม	2.61	0.400		

*p < 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ ของกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อทั้ง 15 ข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่ม ตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของท่านในการทำงานเพื่อสร้าง ประโยชน์ให้กับหน่วยงานเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.90 2.70	0.316 0.675	- 3.460	0.001*
2) ท่านรู้สึกได้ว่าเมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งได้รับ มอบหมายงานเพื่อนร่วมงานมักจะอาสาในการ ช่วยเหลืองานที่เพื่อนได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิด คุณภาพในการดูแลผู้ป่วย	ทดลอง ควบคุม	3.20 2.60	0.789 0.699	- 1.693	0.091
3) เมื่อท่านมีปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านโดยไม่ได้ ร้องขอจนทำให้งานของท่านสำเร็จเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.20 2.60	0.919 0.699	- 1.545	0.122
4) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านและ หน่วยงานอื่นในองค์กรให้ความร่วมมือซึ่งกันและ กันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร	ทดลอง ควบคุม	2.90 2.60	0.738 0.516	- 0.935	0.350
5) เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดย ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการใช้ ความรู้ความสามารถเฉพาะของตนที่มีอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ	ทดลอง ควบคุม	3.40 2.70	0.516 0.483	- 2.591	0.010*
6) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสมาชิกใน หน่วยงานให้ความร่วมมือกันในการช่วยกันคิดวิธี แก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ในหน่วยงาน	ทดลอง ควบคุม	3.60 2.70	0.516 0.483	- 3.033	0.002*

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่ม ตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
7) สมาชิกของแต่ละหน่วยงานมีโอกาสดังที่ได้ พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเพื่อหาวิธีการ แก้ปัญหานั้นเกิดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน	ทดลอง ควบคุม	2.80 2.90	1.033 0.568	-0.164	0.870
8) เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตในเรื่อง การเงินและต้องการความร่วมมือจากท่านในการ ช่วยกันลดค่าใช้จ่ายท่านมักให้ความร่วมมือด้วยความ เต็มใจเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.60 2.90	0.699 0.568	-2.346	0.019*
9) เมื่อวิชาชีพการพยาบาลของท่านต้องเผชิญกับ ภาวะวิกฤตจากข้อร้องเรียนของผู้รับบริการเรื่อง มาตรฐานการให้บริการท่านเป็นคนหนึ่งที่ให้ ข้อเสนอแนะในการช่วยแก้ไขข้อร้องเรียนเสมอ	ทดลอง ควบคุม	2.80 2.50	0.919 0.850	-0.575	0.565
10) ท่านและเพื่อนร่วมงานของได้ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ใดๆด้วยความเข้าใจในความรู้สึกของเพื่อนเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.40 3.00	0.516 0.471	-1.697	0.090
11) ทุกครั้งที่หน่วยงานของเพื่อนมีปัญหาต้องการ ความช่วยเหลือที่ตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่านท่านมักจะอาสาในการให้ความช่วยเหลือเสมอ	ทดลอง ควบคุม	2.90 2.80	0.994 0.632	-0.450	0.653
12) ทุกครั้งที่หน่วยงานอื่นมีปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้าง ไม่เพียงพอท่านและสมาชิกในหน่วยงานของท่าน มักจะอาสาในการให้ความช่วยเหลือเสมอ	ทดลอง ควบคุม	2.40 2.90	0.966 0.316	-1.781	0.075
13) เมื่อองค์กรต้องการอาสาสมัครเพื่อการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงองค์กรท่านจะอาสาที่จะให้ความ ช่วยเหลือเสมอ	ทดลอง ควบคุม	2.70 2.60	0.949 0.516	-0.331	0.740

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่ม ตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
14) เมื่อองค์กรวิชาชีพของท่านต้องมีแนวทางการ ปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาวิชาชีพหน่วยงานของ ท่านได้อาสาที่จะเข้าร่วมการพัฒนาแนวทางการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ	ทดลอง	3.00	0.667	- 1.076	0.282
	ควบคุม	2.70	0.483		
15) ทุกครั้งที่ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ใดๆในการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จ ท่านจะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัวเสมอ	ทดลอง	3.70	0.675	- 0.575	0.565
	ควบคุม	3.30	0.675		
โดยรวม	ทดลอง	3.17	0.393	- 1.973	0.049*
	ควบคุม	2.77	0.354		

*p < 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพโดยรวมของกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 4 ข้อ ส่วนอีก 11 ข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยรวมและรายด้าน

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง (n=10)	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกัน เชิงวิชาชีพ	ทดลอง	3.31	0.328	-2.198	0.028*
	ควบคุม	2.97	0.331		
2) ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงานที่ให้ประ โยชน์ต่อ องค์กรและวิชาชีพ	ทดลอง	3.67	0.363	- 3.316	0.001*
	ควบคุม	3.07	0.313		
โดยรวม	ทดลอง	3.49	0.271	- 3.50	0.000*
	ควบคุม	3.02	0.254		

*p < 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1) ขณะรับเวรทุกครั้งท่านได้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลผู้ป่วยที่ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติ การพยาบาลให้บรรลุ ผลลัพธ์ทางการพยาบาล	ทดลอง ควบคุม	3.70 3.10	0.483 0.316	- 2.669	0.008*
2) ท่านได้รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงานนำไปใช้ประกอบการมอบหมาย หน้าที่เพื่อการวางแผน การดูแลผู้ป่วยร่วมกันเพื่อ ช่วยให้แก้ไขปัญหของผู้ป่วยได้ถูกต้อง เหมาะสม	ทดลอง ควบคุม	3.60 3.10	0.516 0.316	- 2.285	0.022*
3) ท่านได้แสดงความคิดเห็นในขณะเยี่ยมชม ทางการพยาบาลโดยใช้กระบวนการประเมิน ผลลัพธ์ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์	ทดลอง ควบคุม	3.80 3.20	0.422 0.422	- 2.615	0.009*
4) ท่านได้แสดงข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหา อุบัติการณ์ไม่พึงประสงค์ให้กับหน่วยงานใน การประชุมประจำเดือนที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการ ปฏิบัติงานในทางบวก	ทดลอง ควบคุม	3.80 3.00	0.422 0.667	- 2.684	0.007*
5) ท่านได้เสนอความคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ที่ ได้จากการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมทุกครั้งต่อ หน่วยงานซึ่งช่วยทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของ บริการทางการพยาบาลของหน่วยงาน	ทดลอง ควบคุม	3.70 3.13	0.483 0.316	- 2.669	0.008*

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ					
6) ท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานด้วย	ทดลอง	2.30	0.949	- 1.514	0.130
การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการระดับโรงพยาบาล	ควบคุม	2.80	0.422		
และได้เสนอข้อมูลของหน่วยงานของท่านต่อ					
คณะกรรมการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา					
องค์กร					
7) ท่านใช้ความรู้ความสามารถจากการศึกษา	ทดลอง	3.00	0.471	- 8.844	0.399
ค้นคว้าด้วยตนเองนำมาเสนอต่อกรรมการที่ท่าน					
ได้เข้าร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของ					
กรรมการและต่อระบบบริการสุขภาพ	ควบคุม	2.80	0.632		
8) ท่านได้เสนอผลการศึกษการวิจัยทาง การ	ทดลอง	2.50	0.707	- 2.966	0.003*
พยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประกอบ					
วิชาชีพการพยาบาลต่อหน่วยงานอื่นจนทำให้	ควบคุม	1.40	0.516		
เกิดการพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ๆเสมอ					
9) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลใน	ทดลอง	3.30	0.675	- 1.424	0.154
หน่วยงานได้วิเคราะห์การใช้ประโยชน์จาก					
ทรัพยากรโดยใช้ความรู้ในการวิเคราะห์จนเกิด	ควบคุม	2.90	0.568		
ผลลัพธ์คือการลดการใช้ทรัพยากร					
10) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลต่าง	ทดลอง	3.30	0.675	- 1.011	0.312
หน่วยงานได้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้					
ทรัพยากรที่มีอยู่จนเกิดประโยชน์ที่ดีต่อการ	ควบคุม	3.00	0.667		
ดูแลผู้ป่วยประจำวัน					
11) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านใน	ทดลอง	3.30	0.483	- 1.076	0.282
การดูแลผู้ป่วยจนเกิดผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วย					
ที่มีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น	ควบคุม	3.00	0.667		

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
12) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลใน หน่วยงานได้ร่วมมือกันในการใช้ความชำนาญ ในการดูแลผู้ป่วยจนผลลัพธ์การดูแลมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น	ทดลอง	3.60	0.516	- 2.368	0.018*
	ควบคุม	3.00	0.471		
13) ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ท่านสร้างขึ้นใน การดูแลผู้ป่วยด้วยตนเองนั้นผู้อื่นรับรู้ได้ถึง ผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วยที่เกิดขึ้น	ทดลอง	3.30	0.675	- 1.011	0.312
	ควบคุม	3.00	0.667		
14) แนวทางการดูแลผู้ป่วยที่ท่านที่ท่านและ พยาบาลเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกัน สร้างขึ้นส่งผลให้ผู้ป่วยและผู้รับบริการพึง พอใจ	ทดลอง	3.80	0.422	- 2.644	0.008*
	ควบคุม	3.10	0.568		
15) ท่านและพยาบาลเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานเดียวกันแสดงความสามารถอย่าง สร้างสรรค์ไม่ถูกจำกัดและเกิดผลลัพธ์ที่ดีใน การดูแลผู้ป่วย	ทดลอง	3.80	0.422	- 2.737	0.006*
	ควบคุม	2.90	0.738		
โดยรวม	ทดลอง	3.49	0.271	- 3.50	0.000*
	ควบคุม	3.02	0.254		

*p < 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพโดยรวมของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้า

ห่อผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 ข้อ ส่วนอีก 6 ข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าห่อผู้ป่วย และกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ทำให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายข้อ

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่ม ตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของท่านในการทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ ให้กับหน่วยงานเสมอ	ทดลอง ควบคุม	4.00 2.60	0.000 0.843	-3.764	0.000*
2) ท่านรู้สึกได้ว่าเมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งได้รับ มอบหมายงานเพื่อนร่วมงานมักจะอาสาในการช่วยเหลือ งานที่เพื่อนได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดคุณภาพในการ ดูแลผู้ป่วย	ทดลอง ควบคุม	3.50 2.80	0.707 0.632	-2.160	0.031*
3) เมื่อท่านมีปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อน ร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านโดยไม่ได้อะไรตอบแทน ทำให้งานของท่านสำเร็จเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.60 2.90	0.699 0.316	-2.578	0.010*
4) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านและหน่วยงาน อื่นในองค์กรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร	ทดลอง ควบคุม	3.50 2.80	0.527 0.632	-2.317	0.021*
5) เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความรู้ ความสามารถเฉพาะของตนที่มีอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ ต่อวิชาชีพ	ทดลอง ควบคุม	3.50 3.00	0.527 0.471	-2.033	0.042*

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่ม ตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
6) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสมาชิกในหน่วยงาน ให้ความร่วมมือกันในการช่วยกันคิดวิธีแก้ปัญหา ร่วมกันได้อย่างเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงาน	ทดลอง ควบคุม	3.80 3.00	0.422 0.471	-3.070	0.002*
7) สมาชิกของแต่ละหน่วยงานมีโอกาสที่ได้พูดคุย เกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาจน เกิดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน	ทดลอง ควบคุม	4.00 2.90	0.943 0.316	-2.939	0.003*
8) เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตในเรื่องการเงิน และต้องการความร่วมมือจากท่านในการช่วยกันลด ค่าใช้จ่ายท่านมักให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.70 3.10	0.483 0.568	-2.260	0.024*
9) เมื่อวิชาชีพการพยาบาลของท่านต้องเผชิญกับภาวะ วิกฤตจากข้อร้องเรียนของผู้รับ บริการเรื่องมาตรฐานการ ให้บริการท่านเป็นคนหนึ่งที่ให้ข้อเสนอแนะในการช่วย แก้ไขข้อร้องเรียนเสมอ	ทดลอง ควบคุม	4.10 2.90	0.316 0.876	-3.135	0.002*
10) ท่านและเพื่อนร่วมงานของได้ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดๆ ด้วยความเข้าใจในความรู้สึกของเพื่อนเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.70 3.20	0.823 0.789	-1.460	0.144
11) ทุกครั้งที่หน่วยงานของเพื่อนมีปัญหาต้องการความ ช่วยเหลือที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่าน มักจะอาสาในการให้ความช่วยเหลือเสมอ	ทดลอง ควบคุม	3.60 3.00	0.843 0.471	-1.935	0.053
12) ทุกครั้งที่หน่วยงานอื่นมีปัญหาเรื่องอัตรา กำลังไม่ เพียงพอท่านและสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะ อาสาในการให้ความช่วยเหลือเสมอ	ทดลอง ควบคุม	2.80 3.30	0.919 0.483	-1.420	0.156

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่ม ตัวอย่าง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
13) เมื่อองค์กรต้องการอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงองค์กรท่านจะอาสาที่จะให้ความช่วยเหลือ เสมอ	ทดลอง	3.40	0.966	- 0.373	0.709
	ควบคุม	3.30	0.483		
14) เมื่อองค์กรวิชาชีพของท่านต้องมีแนวทางการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพหน่วยงานของท่าน ได้อาสาที่จะเข้าร่วมการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน ใหม่ๆ เสมอ	ทดลอง	3.80	0.632	- 1.450	0.147
	ควบคุม	3.40	0.516		
15) ทุกครั้งที่ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายใดๆ ใน การทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จ ท่านจะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เสมอ	ทดลอง	4.10	0.316	- 1.049	0.294
	ควบคุม	3.80	0.919		
โดยรวม	ทดลอง	3.67	0.363	- 3.316	0.001*
	ควบคุม	3.07	0.313		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 ข้อ ส่วนอีก 6 ข้อไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยสถิติ Wilcoxon - Sign Rank Test (ตารางที่ 15 - 17)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน (n=10)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	SD	Z	p
1) ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ	ก่อนทดลอง	2.66	0.514	- 2.807	0.005*
	หลังทดลอง	3.31	0.328		
2) ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	ก่อนทดลอง	3.17	0.393	- 2.825	0.005*
	หลังทดลอง	3.67	0.363		
โดยรวม	ก่อนทดลอง	2.91	0.421	- 2.805	0.005*
	หลังทดลอง	3.49	0.270		

*p < 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n=10)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ					
1) ขณะรับเวรทุกครั้งท่านได้ท่านแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลผู้ป่วย ที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการพยาบาลให้ บรรลุผลลัพธ์ทางการพยาบาล	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	2.90 3.70	0.876 0.483	- 2.530	0.011*
2) ท่านได้รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานนำไปใช้ประกอบการมอบ หมายหน้าที่เพื่อการวางแผนการดูแลผู้ป่วย ร่วมกันเพื่อช่วยให้แก้ไขปัญหาของผู้ป่วยได้ ถูกต้องเหมาะสม	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	2.80 3.60	0.789 0.516	- 2.271	0.023*
3) ท่านได้แสดงความคิดเห็นในขณะเยี่ยม ตรวจทางการพยาบาลโดยใช้กระบวนการการ ประเมินผลลัพธ์ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	2.80 3.80	0.919 0.422	- 2.428	0.015*
4) ท่านได้แสดงข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหา อุบัติการณ์ไม่พึงประสงค์ให้กับหน่วยงานใน การประชุมประจำเดือนที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน การปฏิบัติ งานในทางบวก	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	2.90 3.80	0.738 0.422	- 2.460	0.014*
5) ท่านได้เสนอความคิดใหม่หรือความรู้ใหม่ ที่ได้จากการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมทุกครั้ง ต่อหน่วยงานซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพ ของบริการทางการพยาบาลของหน่วยงาน	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	2.20 3.70	0.789 0.483	- 2.879	0.004*

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ					
6) ท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วย งาน	ก่อนทดลอง	1.80	1.135	- 2.236	0.025*
ด้วยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการระดับ	หลังทดลอง	2.30	0.949		
โรงพยาบาลและได้เสนอข้อมูลของหน่วยงาน					
ของท่านต่อคณะกรรมการที่เป็นประโยชน์ต่อ					
การพัฒนาองค์กร					
7) ท่านใช้ความรู้ความสามารถจากการศึกษา	ก่อนทดลอง	2.10	0.876	- 2.251	0.024*
ค้นคว้าด้วยตนเองนำมาเสนอต่อกรรมการที่	หลังทดลอง	3.00	0.471		
ท่านได้เข้าร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ					
ทำงานของกรรมการและต่อระบบบริการ					
สุขภาพ					
8) ท่านได้เสนอผลการศึกษการวิจัยทางการ	ก่อนทดลอง	1.40	0.516	- 0.000	1.000
พยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประกอบ	หลังทดลอง	1.40	0.516		
วิชาชีพการพยาบาลต่อหน่วยงานอื่นจนทำให้					
เกิดการพัฒนาวีการทำงานใหม่ๆเสมอ					
9) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลใน	ก่อนทดลอง	2.90	0.738	- 1.633	0.102
หน่วยงานได้วิเคราะห์การใช้ประโยชน์จาก	หลังทดลอง	3.30	0.675		
ทรัพยากรโดยใช้ความรู้ในการวิเคราะห์จน					
เกิดผลลัพธ์คือการลดการใช้ทรัพยากร					
10) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล	ก่อนทดลอง	2.30	1.337	- 2.060	0.039*
ต่างหน่วยงานได้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้	หลังทดลอง	3.30	0.675		
ทรัพยากรที่มีอยู่จนเกิดประโยชน์ที่ดีต่อการ					
ดูแลผู้ป่วยประจำวัน					

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพ					
11) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการดูแลผู้ป่วยจนเกิดผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น	ก่อนทดลอง	3.20	0.422	- 1.000	0.317
	หลังทดลอง	3.30	0.483		
12) ท่านและผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในหน่วยงานได้ร่วมมือกันในการใช้ความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยจนผลลัพธ์การดูแลมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น	ก่อนทดลอง	3.30	0.675	- 1.732	0.083
	หลังทดลอง	3.60	0.516		
13) ท่านรู้ดีกว่าวิธีการทำงานที่ท่านสร้างขึ้นในการดูแลผู้ป่วยด้วยตนเองนั้นผู้อื่นรับรู้ได้ถึงผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วยที่เกิดขึ้น	ก่อนทดลอง	3.00	0.667	- 1.732	0.083
	หลังทดลอง	3.30	0.675		
14) แนวทางการดูแลผู้ป่วยที่ท่านที่ท่านและพยาบาลเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานร่วมกันสร้างขึ้นส่งผลให้ผู้ป่วยและผู้รับบริการพึงพอใจ	ก่อนทดลอง	3.30	0.483	- 2.236	0.025*
	หลังทดลอง	3.80	0.422		
15) ท่านและพยาบาลเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันแสดงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ไม่ถูกจำกัดและเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วย	ก่อนทดลอง	3.00	0.471	- 2.828	0.005*
	หลังทดลอง	3.80	0.422		
โดยรวม	ก่อนทดลอง	2.66	0.513	- 2.807	0.005*
	หลังทดลอง	3.31	0.328		

*p < 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงาน

ของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 10 ข้อ ส่วนอีก 5 ข้อไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n=10)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ก่อนทดลอง ในหน่วยงานของท่านในการทำงานเพื่อสร้าง หลังทดลอง ประโยชน์ให้กับหน่วยงานเสมอ	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	3.90 4.00	0.316 0.000	- 1.000	0.317
2. ท่านรู้สึกได้ว่าเมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งได้รับ ก่อนทดลอง มอบหมายงานเพื่อนร่วมงานมักจะอาสาในการ หลังทดลอง ช่วยเหลืองานที่เพื่อนได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิด คุณภาพในการดูแลผู้ป่วย	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	3.20 3.50	0.789 0.707	- 1.732	0.083
3. เมื่อท่านมีปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมาย ก่อนทดลอง เพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านโดยไม่ได้ หลังทดลอง ร้องขอจนทำให้งานของท่านสำเร็จเสมอ	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	3.20 3.60	0.919 0.699	- 2.000	0.046*
4. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านและ ก่อนทดลอง หน่วยงานอื่นในองค์กรให้ความร่วมมือซึ่งกัน หลังทดลอง และกันในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร	ก่อนทดลอง หลังทดลอง	2.90 3.50	0.738 0.527	- 2.121	0.034*

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
5. เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านปฏิบัติงานโดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วย การใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะของคนที่ อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ	ก่อนทดลอง	3.40	0.516	- 1.000	0.317
	หลังทดลอง	3.50	0.527		
6. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสมาชิกใน หน่วยงานให้ความร่วมมือกันในการช่วยกันคิด วิธีแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในหน่วยงาน	ก่อนทดลอง	3.60	0.516	- 1.414	0.157
	หลังทดลอง	3.80	0.422		
7. สมาชิกของแต่ละหน่วยงานมีโอกาสที่ได้ พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานเพื่อหาวิธี แก้ปัญหาคิดเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน	ก่อนทดลอง	2.80	1.033	- 2.585	0.010*
	หลังทดลอง	4.00	0.943		
8. เมื่อองค์กรต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตในเรื่อง การเงินและต้องการความร่วมมือจากท่านในการ ช่วยกันลดค่าใช้จ่ายท่านมักให้ความร่วมมือด้วย ความเต็มใจเสมอ	ก่อนทดลอง	3.60	0.699	- 1.000	0.317
	หลังทดลอง	3.70	0.483		
9. เมื่อวิชาชีพการพยาบาลของท่านต้องเผชิญกับ ภาวะวิกฤตจากข้อร้องเรียนของผู้รับบริการเรื่อง มาตรฐานการให้บริการท่านเป็นคนหนึ่งที่ให้ ข้อเสนอแนะในการช่วยแก้ไขข้อร้องเรียนเสมอ	ก่อนทดลอง	2.80	0.919	- 2.739	0.006*
	หลังทดลอง	4.10	0.316		
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานของได้ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด ๆ ด้วยความเข้าใจในความรู้สึกของ เพื่อนเสมอ	ก่อนทดลอง	3.40	0.516	- 1.732	0.083
	หลังทดลอง	3.70	0.823		

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n=10) (ต่อ)

การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน สัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ	กลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	Z	p
11. ทุกครั้งที่หน่วยงานของเพื่อนมีปัญหาต้องการความช่วยเหลือที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านท่านมักจะอาสาในการให้ความช่วยเหลือเสมอ	ก่อนทดลอง	2.90	0.994	- 2.646	0.008*
12. ทุกครั้งที่หน่วยงานอื่นมีปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอท่านและสมาชิกในหน่วยงานของท่านมักจะอาสาในการให้ความช่วยเหลือเสมอ	หลังทดลอง	3.60	0.843		
13. เมื่อองค์กรต้องการอาสาสมัครเพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรท่านจะอาสาที่จะให้ความช่วยเหลือเสมอ	ก่อนทดลอง	2.40	0.966	- 1.633	0.102
14. เมื่อองค์กรวิชาชีพของท่านต้องมีแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาวิชาชีพหน่วยงานของท่านได้อาสาที่จะเข้าร่วมการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ	หลังทดลอง	2.80	0.919		
15. ทุกครั้งที่ท่านทำงานตามที่ได้รับการมอบหมายใดๆ ในการทำงานของท่านให้ประสบความสำเร็จท่านจะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเสมอ	ก่อนทดลอง	2.70	0.949	- 2.646	0.008*
	หลังทดลอง	3.40	0.966		
	ก่อนทดลอง	3.00	0.667	- 2.828	0.005*
	หลังทดลอง	3.80	0.632		
	ก่อนทดลอง	3.70	0.675	- 2.000	0.046*
	หลังทดลอง	4.10	0.316		
โดยรวม	ก่อนทดลอง	3.166	0.392	- 2.825	0.005*
	หลังทดลอง	3.673	0.363		

*p < 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 ข้อ ส่วนอีก 7 ข้อไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบ 2 กลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองที่ทำงานโดยใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับกลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานให้การพยาบาลในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลเอกชน สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลที่เป็นปัจจุบันและปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการไม่มีตำแหน่งทางการบริหารในโรงพยาบาล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน กลุ่มควบคุมได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเวชธานี จำนวน 10 คน ปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน กลุ่มทดลอง ได้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลคามิลเลียนจำนวน 10 คน ปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย มี 2 ประเภท คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลองเป็นคู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่บูรณาการแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff (1997) และแนวคิดการหลงใหลในงานของ Mitchell (2001) 2) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แนวคิดของ McCloskey (1990) ประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.95

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือดำเนินการวิจัยทั้งหมด เตรียมสถานที่ที่ทดลองแบ่งพยาบาลวิชาชีพเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย หลังจากนั้นจึงจัดอบรมวิชาการให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มทดลองจำนวน 5 คน ตามโครงการอบรมเรื่อง การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการการหลงใหลในงาน หลังการอบรมผู้วิจัยได้เข้าพบหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง

เพื่อชี้แจง อธิบายรายละเอียดและขั้นตอนการทำงาน และขั้นตอนการใช้คู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยเริ่มทดลองปฏิบัติตามรูปแบบและขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2556 ถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2556 รวมระยะเวลาทดลอง 4 สัปดาห์

การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลองทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบสอบถามการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกับกลุ่มตัวอย่างหลังจากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลหลังการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบสอบถามเดิม

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สถิติ Mann – Whitney U Test เพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและกลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน สถิติ Wilcoxon - Sign Rank Test เพื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.1.1 ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานและรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีผลการวิจัยดังนี้

1) ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มควบคุมทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2) ระดับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหลัง

การทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อิศราภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

5.1.2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิศราภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน

5.1.3 เปรียบเทียบการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ผลการวิจัยดังนี้ หลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอิศราภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าหลังการทดลองค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็น สำหรับการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 15)

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้ออภิปรายได้ว่า ก่อนทำการทดลองกลุ่มทดลองได้ใช้รูปแบบการทำงานเช่นเดียวกับกลุ่มควบคุม คือ การทำงานตามคำบรรยายลักษณะงานที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า JD หรือ Job Description นั่นเอง ในหลายองค์กรใช้ JD เป็นเครื่องกำหนดว่าในตำแหน่งงานหนึ่งๆ ที่จะจ้างเข้ามาทำงานมีหน้าที่อะไร หัวหน้างานต้องเปิด JD ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกเข้ามาและใช้เป็นข้อกำหนดว่าคนที่ถูกจ้างหรือพนักงานต้องทำหน้าที่อะไรบ้างเมื่อมาทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลงานอีกด้วย นั่นหมายความว่าอะไรที่ทำไม่ว่าดีหรือไม่ ถ้าไม่ได้ระบุไว้ใน JD ก็อาจจะไม่ได้รับการประเมิน ก่อนการทดลองผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจกับผู้ช่วยวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการทดลองในครั้งนี้ ผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมเรื่องแนวคิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานก่อนการทดลอง โดยขณะทำการทดลองผู้ช่วยวิจัยสามารถใช้คู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยขณะทำกิจกรรมในทุกๆ สัปดาห์ เพื่อเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมร่วมกับสมาชิกกลุ่มทดลอง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การประเมินตนเองเพื่อหาโอกาสพัฒนางานที่ตนเองทำทุกวัน จึงเป็นส่วนหนึ่งของการเริ่มต้นการทำงานที่เกิดจากความเต็มใจ และเป็นเจ้าของระหว่างกระบวนการทดลองมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน แต่ละคนได้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะของบางคนได้รับการยอมรับจากกลุ่มและถูกนำไปเป็นแนวปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาลจึงเป็นการสร้างความภูมิใจให้กับผู้เสนอความคิดและทำให้แต่ละคนรู้ว่าตนชำนาญในเรื่องใด หน่วยงานที่นำแนวทางไปปฏิบัติแล้วเกิดปัญหาที่สามารถที่จะกลับมาปรึกษากันได้อีกทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยได้จัดสรรเวลาไว้ให้สำหรับได้พูดคุยกันในหน่วยงานหลังการรับเวรในช่วงเช้าและมีการจัดสรรเวลาในช่วง

พักกลางวันให้แต่ละแผนกได้มาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นโดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยสับเปลี่ยนกันมาคอยให้ข้อเสนอแนะและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติผู้บริหารด้วย

พิจารณาจากกิจกรรม ทุกคนมีอิสรภาพในการได้แสดงข้อเสนอแนะ ตามความชำนาญของตนและได้พัฒนาตนเองไปด้วยในขณะเดียวกัน อีกทั้งยังเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกันโดยมิได้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่เป็นการช่วยกันพัฒนาวิชาชีพและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร

หลังการทดลองพิจารณาจากแบบสอบถามพบว่าสมาชิกกลุ่มทดลองมีการรวบรวมข้อมูลในการดูแลผู้ป่วยและนำมาพูดคุยกันมากขึ้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการสร้างแนวทางการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการมากขึ้นและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในและนอกหน่วยงานมากขึ้น แต่ข้อควรคำนึงจากตารางที่ 16 ข้อ 8 เมื่อพิจารณารายชื่อของแบบสอบถามพบว่าในการวิจัยครั้งนี้ทั้งก่อนและหลังการทดลองกลุ่มทดลองไม่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเสนอผลการศึกษาการวิจัยทางการพยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลต่อหน่วยงานอื่นจนทำให้เกิดการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องนำไปพิจารณาในการจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาต่อไป

5.2.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมของกลุ่มทดลอง หลังการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าหลังการใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายชื่อด้านพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอิสรภาพในการทำงานร่วมกันเชิงวิชาชีพและด้านสัมพันธภาพเชิงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตารางที่ 12

ผลการวิจัยในส่วนนี้มีข้อสรุปได้ว่า การที่คนจะคงอยู่ในงานได้นั้น นอกจากปัจจัยพื้นฐานแล้วคนยังสามารถคงอยู่ในงานได้ถ้าเขาเกิดความรักและผูกพันในงานที่ทำการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรไม่ใช่ในรูปแบบตัวเงินอย่างเดียว บุคคลย่อมมีความพอใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างมีอิสรภาพมากกว่าการทำงานตามข้อกำหนด ยังมีการสร้างความพึงพอใจด้วยวิธีอื่นเช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ถ้าได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์กรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในกระบวนการทำงานเป็นที่มาของการที่บุคลากรได้ใช้ความสามารถและได้มีโอกาสได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นจากการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลดีต่อ

องค์กรอีกด้วย ความรู้สึกพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์คนไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ เช่นกันคนจึงต้องมีเพื่อน มีกลุ่ม มีพวกที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินชีวิตที่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขหรือทุกข์ พอใจหรือไม่ พึงพอใจในการที่จะอยู่ในองค์กร การที่บุคคลได้มีอิสรภาพในการได้ทำในสิ่งที่ชำนาญมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ความสามารถของตนเองในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กรทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้นจากการได้ทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลรับรู้ได้ว่าตนมีความสำคัญอย่างไรทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานที่รักและวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องต่อไป ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงานก็ทำให้คนรู้สึกมีความสุขในการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ด้วยเช่นกัน

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้นจึงทำให้เห็นได้ว่าการที่บุคคลหนึ่งจะต้องทำงานอยู่ในองค์กรใด องค์กรหนึ่งอย่างมีความสุขจนไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้ว่าบุคคลนั้นจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างไปและยอมอุทิศตนให้กับองค์กรได้นั้นเป็นเพราะต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างท้าทายและมีอิสรภาพในการทำงานด้วยการใช้ความสามารถของตนและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร โดยมีปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานนั้นก็คือสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารองค์กรหรือผู้บริหารหน่วยงานจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดัน ส่งเสริม และจัดการให้มีความหลากหลายของงานที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในโอกาสต่างๆ สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร บุคลากรก็จะปฏิบัติงานด้วยความสุขด้วยความเต็มใจ จึงทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานของตน รักในงานของตนจึงเกิดเป็นการหลงใหลกับสิ่งที่ตนเองได้ทำ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ด้านบริหารการพยาบาล

ผู้บริหารระดับสูงควรสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวทางการลงมือในงานอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เอื้ออำนวยเรื่องเวลาและสถานที่ในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนก เมื่อกิจกรรมที่ทำมีผลลัพธ์ที่ดีควรมีการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5.3.2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้นำผลลัพธ์ทางการพยาบาลมาทบทวนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน โดยใช้แนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวทางการลงมือในงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาตนเองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพ

5.3.3 ด้านการวิจัย

ควรทำการวิจัยโดยใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวทางการลงมือในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในทุกแผนกของฝ่ายการพยาบาล แต่อาจปรับช่วงเวลาของการทำการทดลองให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน และควรมีการประเมินการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 3-4 ครั้งใน 1 ปี เพื่อศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม

5.3.4 ด้านการศึกษา

สถาบันการศึกษาสามารถใช้การวิจัยนี้ในการเรียนการสอนเรื่องของประเด็นและแนวโน้มการคงอยู่ในวิชาชีพ การรักษาก่อนไว้ในวิชาชีพ และการศึกษาความต้องการของคนที่จะต้องก้าวเข้าสู่วิชาชีพ

บรรณานุกรม

- กฤษฎา แสงดี. (2551). สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบ
สาธารณสุข. 2(1):40-46.
- กฤษฎา แสงดี. (2552). ตารางชีพการทำงานและการฉายภาพอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพใน
ประเทศไทยในระยะ 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2551-2565). วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาประชากรและการพัฒนาบัณฑิต. คณะสถิติประยุกต์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- จินดา รัตนะจำเริญ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยายาสองครั้งกับผลผลิต
ของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดดา เหมือนแก้ว. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ไทยภูมิ พับลิชชิ่ง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). การจัดทำ Job Description สมัยใหม่ (ภาคปฏิบัติ). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดาร์รัตน์ เอี่ยมอากาส. (2553). ผลการใช้รูปแบบการนิเทศทางคลินิกของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่บูรณาการ
แนวคิดการร่วมงานต่อการรับรู้ผลลัพธ์ทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย
เซนต์หลุยส์.
- ดวงใจ บุญศิริคำชัย. (2551). ผลการใช้รูปแบบการมอบหมายงานแบบพยาบาลเจ้าของไข้ที่บูรณาการ
แนวคิดการเสริมพลังอำนาจต่อการรับรู้พันธะสัญญาต่อหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุษกร สีทา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรา เกียรประภากุล. (2550). *ผลการใช้รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อโดยบูรณาการกระบวนการพยาบาลต่อการรับรู้คุณค่าบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติต่อความเสี่ยงของการติดเชื้อ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- ยุวดี ฤาชา, มาลี เลิศมาลีวงศ์, เขียวลักษณ์ เลาหะจินดา, วิไล ลิสุวรรณ, พรรณวดี พุชวัฒนะ, และรุจิเรศ ธนุรักษ์. (2540). *วิจัยทางทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ลดาวลัย รวมเมฆ (2544). *ผู้บริหารการพยาบาล : บรรยายาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 13(1). 17-23.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2555). *เทคนิคการเขียน Job description และ JR Matrix เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- Cohen, J. M., and Uphoff, N. (1977). *Rural Development Participatory : Concept and Measure for Project Design, Implementation and Evaluation*, Center for International Studies, Rural Development Committee, Monograph No.2, Ithaca : Conell University.
- Cohen, J. M. and Uphoff, N. (1980). *Participation's Place in Rural Development : Seeking through Specificity*. *World Development*. 8(3). 213-235
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R.G., & Marsh, H. W. (2008). *Causal Model of Self Concept, Job and Retention of Nurse*. *International journal of Nursing Studies*. 45(10). 1449-1459.

- Herzberg, F. (1996). *Work and The Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Holtom, B. C., & Mitchell, T. R. & Lee, T. W. (2006). Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory. *Organizational Dynamics*. 35(4). 316-331.
- Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. (2004). *Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing A Comprehensive Nurse retention Plan*. *The Journal of Nurse Administration*. 34(5). 216-227.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *Academy of Management Review*. 19(1). 51-89.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*. (10th ed.). South-Western: Thomson Custom Publishing.
- Mitchell, T., Thomas, L., Holtom, B. C., & Sablinski, C. J. (2001) Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal*. 44(6). 1102-1121.
- McCloskey, J. C. (1990). Two Requirements for Job Contentment: Autonomy and Social Integration. *The Journal of nursing Scholarship*. 22(3). 140-143.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying Competency with Behavioral Event Interviews. *Psychological Science*. 9(5). 331-339.
- Stroth, C. (2012). Job Embeddedness as A nurse Retention Strategy for Rural Hospitals. *The Journal of Nursing Administration*. 40(1). 32-35.
- Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using Job Embeddedness Factors to Explain Voluntary turnover in Four European Countries. *The International Journal of Human Resourcr Management*. 19(9). 1553 - 1568.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Wood, J. H. (1989). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*. 19(3). 14-19.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชีวเกษมสุข

การศึกษา	Doctor of Philosophy: (Ph.D) (Nursing Management) Charles Sturt University, Austrsria
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินตนา อาจสันเทียะ

การศึกษา	สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การพยาบาลสาธารณสุขหลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

3. นางอิษา สุวรรณกุล

การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	ฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลคามิลเลียน

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองด้านจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์





เอกสารรับรองด้านจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

เลขที่ 21/ 56

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ขอให้
การรับรองว่า

โครงร่างงานวิจัยเรื่อง: "ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลใน
งานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ"

ของ: นางสาวประนอม ดีเยา

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

ผ่านการพิจารณาจริยธรรมเกี่ยวกับการวิจัยตามกระบวนการของคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการ
วิจัย วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และเป็นการวิจัยที่มีลักษณะตรงตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล

เรื่อโทหญิง 

(ดร.แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์)

ประธานหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

ภาคผนวก ก

คู่มือรูปแบบการทำงานที่มีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย



คู่มือรูปแบบการทำงานที่มีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง เอกสารที่เป็นชุดกิจกรรมรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ใช้เครื่องมือนี้เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติตามชุดกิจกรรมรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน
2. เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ใช้เครื่องมือสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ถูกต้อง
3. เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ใช้เครื่องมือเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อสร้างการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วิธีการใช้คู่มือ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยอ่านและทำความเข้าใจกับสาระของคู่มือทั้งหมดก่อนที่จะปฏิบัติตามรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน
2. ทบทวนกิจกรรมการปฏิบัติตามรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน
3. ปรึกษาผู้วิจัยเมื่อสงสัยหรือต้องการความชัดเจนในเนื้อหาสาระของคู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน
4. ใช้คู่มือเมื่อต้องการคำอธิบายวิธีปฏิบัติในทุกกิจกรรมในรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน

คุณลักษณะของผู้ใช้คู่มือ

เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลที่เป็นปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารหอผู้ป่วยที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กรและมีประสบการณ์ในการบริหารหอผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ส่วนประกอบของกลุ่ม

คู่มือรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 แนวคิดการหลงใหลในงาน
- 1.2 การสร้างความสุขในการทำงาน
- 1.3 การคงอยู่ในงาน
- 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 1.5 แนวคิดความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
- 1.6 การมอบหมายงาน
- 1.7 ความสัมพันธ์ของการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน

ต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ตารางรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน

3. ตารางขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงาน



ขั้นตอนกิจกรรม/ พฤติกรรมปฏิบัติ	พฤติกรรมปฏิบัติตามรูปแบบ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ บูรณาการแนวคิดการ หลงใหลในงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	เอกสารที่ใช้ประกอบ การปฏิบัติตาม รูปแบบกิจกรรม
	คำปรึกษาหากสมาชิกต้องการ หัวหน้าหรือผู้ช่วยไม่ควรให้ ข้อเสนอแนะ หากสมาชิกยังไม่ได้ ขอความคิดเห็น 	แผนกตนเอง ก่อนนำไป เสนอต่อกลุ่มทดลอง 4. สมาชิกได้เรียนรู้การ ทำงานร่วมกันรู้จัก ความสามารถของเพื่อนใน องค์กรว่าใครมีความ ชำนาญอะไรได้ช่วย เหลือ ซึ่งกันและกันมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 5. สมาชิกได้ทำความ เข้าใจเป้าหมายและ แนวทางที่ตกลงร่วม กัน ก่อนลงมือปฏิบัติและลง มือปฏิบัติงานด้วยความ เข้าใจและเต็มใจ 6. สมาชิกได้วิเคราะห์ ตนเองว่าตนเองมีความ สามารถและความสำคัญ ต่องานที่รับผิดชอบ อย่างไร มีความรักในสิ่งที่ กำลังทำแค่ไหน เรียนรู้ เรื่องความสัมพันธ์ของ เพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้ งานสำเร็จได้ และตนมี ความสำคัญและเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	

ขั้นตอนกิจกรรม/ พฤติกรรมปฏิบัติ	พฤติกรรมการปฏิบัติตามรูปแบบ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ บูรณาการแนวคิดการ หลงใหลในงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	เอกสารที่ใช้ประกอบ การปฏิบัติตาม รูปแบบกิจกรรม
กิจกรรมที่ 2 การหาแนวทางการ ปรับปรุงผลลัพธ์ทางการ พยาบาลไปสู่เป้าหมาย ด้วยความร่วมมือสมาชิก ทั้งภายในและระหว่าง หน่วยงานได้แสดงออก ซึ่งความคิดความสามารถ ในการนำเสนอแนวทาง การปฏิบัติเพื่อช่วยในการ พัฒนาผลลัพธ์ทางการ พยาบาลได้อย่างอิสระ แสดงถึงการมีส่วนร่วมใน แนวปฏิบัตินั้น	2.1 สมาชิกกลุ่มทดลองนำ ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ได้ พิจารณาแล้วว่าต้องการได้รับการ ปรับปรุงผลลัพธ์เข้าพิจารณาใน วันที่ทำการทดลองวันที่ 2 ช่วง เช้าก่อนทำการส่งเวรภายในหอ ผู้ป่วยของทดลองวันที่ 2 ช่วงเช้า ก่อนทำการส่งเวรภายในหอผู้ป่วย ของตนว่าจะมีแนวทางการแก้ไข ร่วมกันอย่างไรสมาชิกกลุ่ม ทดลองเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกใน หอผู้ป่วยในการแสดงความ คิดเห็นสมาชิกกลุ่มทดลองร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหา ข้อสรุป 2.2 สมาชิกกลุ่มทดลองนำเสนอ แนวทางปฏิบัติที่เป็นข้อสรุปของ หน่วยงานตนเองเสนอต่อกลุ่ม ทดลองทั้ง 10 คนในช่วงพัก กลางวันของการทดลองวันที่ 2 เพื่อขอความคิดเห็นหรือการ สนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม ทดลองที่อาจมีความชำนาญ มากกว่าหรืออาจขอข้อเสนอแนะ จากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้ สังเกตการณ์อยู่		ประชุมกลุ่มระหว่าง แผนก

ขั้นตอนกิจกรรม/ พฤติกรรมปฏิบัติ	พฤติกรรมปฏิบัติตามรูปแบบ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ บูรณาการแนวคิดการ หลงใหลในงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	เอกสารที่ใช้ประกอบ การปฏิบัติตาม รูปแบบกิจกรรม
กิจกรรมที่ 3 การสร้างความเข้าใจ ร่วมกันและเพิ่มคุณค่า ของงานด้วยการลงมือมี ปฏิบัติก่อนการทำงาน ใดๆหากสมาชิกมีความ เข้าใจในวัตถุประสงค์ไม่ ตรงกันอาจทำให้งานนั้น ไม่สำเร็จแต่ถ้าสมาชิกมี ความเข้าใจที่ตรงกันแล้ว ก็จะทำให้การทำงานนั้น ไปถึงเป้าหมายอย่าง รวดเร็วและความ สำเร็จ จะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับ การได้ลงมือปฏิบัติ ในสิ่งนั้นตามแผนหรือ แนวทางที่กำหนดไว้	3.1 ตัวแทนกลุ่มทดลองของแต่ละ หอผู้ป่วยชี้แจงแนวปฏิบัติเพื่อ การปรับปรุงผลลัพธ์ที่ต้องปฏิบัติ ร่วมกันในวันที่ทำการทดลอง วันที่ 3 ภายในหอผู้ป่วยของตน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยชี้แนะ เพิ่มเติมได้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ หากตัวแทนกลุ่มทดลองยังให้ ข้อมูลได้ไม่ชัดเจนและเปิด โอกาสให้สมาชิกในหอผู้ป่วยของ ตนถามในสิ่งที่สงสัยหรือเสนอ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หรือทางเลือกอื่นๆ ก่อนเริ่ม ปฏิบัติ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ให้เริ่มปฏิบัติตามแนวทางที่ กำหนดเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ได้ 3.2 สมาชิกกลุ่มทดลอง 10 คน พบกันช่วงพักกลางวันของวันที่ ทำการทดลองวันที่ 3 เพื่อนำ เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ของสมาชิกระหว่างหอผู้ป่วยเพื่อ พิจารณาว่าข้อเสนอแนะต่างๆที่ สมาชิกได้นำเสนอนั้นสมควรจะ ได้ รับการพิจารณาเพื่อทำการ แก้ไขแนวปฏิบัติหรือไม่สมาชิก กลุ่มทดลองสามารถขอความ		ประชุมกลุ่มภายใน แผนกปฏิบัติ กิจกรรมการ พยาบาลตามแนว ปฏิบัติ

ขั้นตอนกิจกรรม/ พฤติกรรมปฏิบัติ	พฤติกรรมการปฏิบัติตามรูปแบบ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ บูรณาการแนวคิดการ หลงใหลในงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	เอกสารที่ใช้ประกอบ การปฏิบัติตาม รูปแบบกิจกรรม
	คิดเห็นจากหัวหน้าแผนก ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาลหรือ ผู้เชี่ยวชาญได้ตามความเหมาะสม		
กิจกรรมที่ 4 วิเคราะห์ตนเองและ ผลลัพธ์ของงานเชิงสร้าง สรรค์ต่องานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์การพัฒนาความ สัมพันธ์ต่อการกันการใช้ ความรู้ความ สามารถ ความรู้สึกพอใจในงาน ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	4.1 ในการทดลองวันที่ 4 ก่อน การรับเวรในช่วงเช้าหัวหน้าหอ ผู้ป่วยทุกหอผู้ป่วยที่ทำการ ทดลองทำการพูดคุยเกี่ยวกับการ ทำงานในการช่วย กันปรับปรุง ผลลัพธ์ทางการ พยาบาลที่ผ่านมา ว่าการทำงานมีปัญหาและ อุปสรรคอะไร การจัดสรรงาน ตามความรู้ความ สามารถของ สมาชิกเป็นอย่างไร ความรู้สึก พอใจในงานที่รับผิดชอบเป็น อย่างไรหัวหน้าแผนก กระตุ้นให้ สมาชิกทุกคนได้พูดความ รู้สึกที่ ได้ทำงานร่วมกันและความ พอใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย 4.2 ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาลเข้า พบสมาชิกกลุ่มทดลองทั้ง 10 คน ในช่วงพักกลางวันของการ ทดลองวันที่ 4 เพื่อฟังการสรุป ผลงานของกลุ่มทดลองพร้อมกับ หัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการสรุปผล งานตามเป้าหมาย ผู้จัดการฝ่าย การพยาบาล ทำการพูดคุยเพื่อให้		ประชุมกลุ่มระหว่าง แผนก

ขั้นตอนกิจกรรม/ พฤติกรรมปฏิบัติ	พฤติกรรมการปฏิบัติตามรูปแบบ การทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ บูรณาการแนวคิดการ หลงใหลในงาน	ผลลัพธ์ที่ต้องการ	เอกสารที่ใช้ประกอบ การปฏิบัติตาม รูปแบบกิจกรรม
	สมาชิกกลุ่มทดลองได้วิเคราะห์ ตนเองในการพัฒนาความสัมพันธ์ ในการทำงานร่วมกัน การได้ ทำงานที่ได้จัดสรรตามความรู้ ความ สามารถและความรู้สึก พอใจในงานที่รับผิดชอบว่ามีมาก น้อยเพียงใด		



ภาคผนวก ง

(ตัวอย่าง) หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) โทรสาร 0 2675 5313
19 South Sathorn Rd, Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304 (-12) Fax. (662) 675 5313



ที่ ว.ชล.83000/(ว)0954

26 กรกฎาคม 2556

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวประนอม ดิเยา นักศึกษาปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำการศึกษาอิสระ เรื่อง "ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษาขอเรียนเชิญ คุณอิชยา สุวรรณกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประนอม ดิเยา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(ดร. สมศรี สุนทร)

อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาเรียน : คุณอิชยา สุวรรณกุล

ผู้ประสานงาน : สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 63117

โทรสาร 0 2675 5313

พป/ธล



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) โทรสาร 0 2675 5313
19 South Sathon Rd, Yannawa Sathon Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304 (-12) Fax. (662) 675 5313



ที่ ว.ชล.83000/(ว)0954

26 กรกฎาคม 2556

เรื่อง เชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

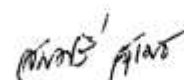
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวประนอม ดิเยา นักศึกษาปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำการศึกษาอิสระ เรื่อง "ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษาขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวประนอม ดิเยา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ดร. สมศรี สุนทร)

อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาเรียน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข

ผู้ประสานงาน : สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 63117

โทรสาร 0 2675 5313

พป/ธล

ภาคผนวก จ

เอกสารขออนุเคราะห์พัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ
เอกสารขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

19 ถนนลาทรไค้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) โทรสาร 0 2675 5313
19 South Sathon Rd, Yannawa Sathon Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304 (-12) Fax. (662) 675 5313



ที่ ว.ชล.83000/0983

29 กรกฎาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิงห์บุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวประนอม ตีเยา นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินการทำการศึกษาอิสระ เรื่อง "ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวความคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จำนวน 30 คน ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม ด้วยการตอบแบบสอบถาม การรับรู้การคงอยู่ในงาน โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ทั้งนี้การวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบด้านจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวประนอม ตีเยา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สมศรี สุนทร)

อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

สำเนาเรียน : หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

หมายเหตุ : ติดต่อนักศึกษาโดยตรงได้ที่ 081-819-4781

พน/ธล



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) โทรสาร 0 2675 5313
19 South Sathon Rd, Yannawa Sathon Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304 (-12) Fax. (662) 675 5313



ที่ บพ.1บพ.117 /56

สำนักงานบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

14 สิงหาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการโรงพยาบาลเวชธานี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิจัย
 2. เครื่องมือวิจัย
 3. จดหมายอนุมัติจริยธรรมการวิจัย

ด้วย นางสาวประนอม ตีเยา นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ผลการใช้รูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการแนวคิดการหลงใหลในงานของหัวหน้าผู้ป่วยต่อการรับรู้การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและอยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พิจารณาเห็นว่าโรงพยาบาลเวชธานีเป็นสถานที่ที่เหมาะสมต่อการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในหัวข้อดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรื่อโทณูญิง

(ดร.แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์)

ประธานหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0-2675-5304-12 ต่อ 63115, 63116, 63117

โทรสาร 0-2675-5313

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ

นางสาวประนอม ดีเยา

วัน เดือน ปีเกิด

14 กรกฎาคม 2519

สถานที่เกิด

จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542

พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน

ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลคามิลเลียน

