

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู TEAMWORK OF MEDICAL PERSONNEL NONG BUA LAMPHU HOSPITAL

ศาสตราจารย์ สรรพากร

Satthra Sararat

โกศล สอดส่อง

Koson Sodsong

วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

Pitchayabundit College

Email: satthra235@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 24 กรกฎาคม 2564

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 19 ธันวาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 19 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยใช้สูตรของ Taro Yamane คำนวณ ได้จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T - test และ F - test สำหรับการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.46) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.72) รองลงมา คือด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการสื่อสารกันอย่างไม่เปิดเผย ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.74) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้แก่ ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการอบรมเพิ่มเติมความรู้ในสายงาน หรือส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, บุคลากรทางการแพทย์, โรงพยาบาล

Abstract

The main objective of this research was to study the teamwork of medical personnel at Nongbualamphu Hospital. The samples used in this research were medical personnel in Nong Bua Lamphu Hospital. Using Taro Yamane's formula, 270 people were calculated. is a questionnaire about the teamwork of medical personnel It consists of 3 parts: statistics used in data analysis, are descriptive statistics, i.e. number, percentage, mean, and standard deviation for the general data of the sample. Inferential statistics include T-test and F-test for comparing teamwork of healthcare professionals. Nong Bua Lamphu Hospital classified by gender, age, educational level monthly income and work experience.

The results of findings were as follows teamwork of medical personnel Nong Bua Lamphu Hospital Overall, it was at a moderate level ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.46) and when considering each aspect, it was found that the side with the highest mean The aspects of setting the mission and goals of the team ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.72), followed by the distribution of leadership ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.78) and the aspect with the least mean. is the aspect of open communication ($\bar{X}$ = 3.39, S.D. = 0.74). Comparative results of teamwork of healthcare professionals Nong Bua Lamphu Hospital classified by gender, age, educational level monthly income and work experience. Overall, it was found that gender, educational level monthly income and work experience The difference was statistically significant at the 0.05 level. As for age, it was found that there was no difference. Suggestions, guidelines for developing teamwork of medical personnel Nong Bua Lamphu Hospital, namely, there should be continuous personnel development. Promote additional training in the field of knowledge or promote further studies at a higher level.

Keywords: teamwork, medical personnel, hospital

1. บทนำ

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ 1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว 2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ เป้าหมายใหม่ ๆ 6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมในองค์กร ย่อมเกิดปัญหาในการทำงาน เนื่องจากการทำงานร่วมกันกับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จึงก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายหากทีมงานในองค์กรมีจำนวนเพิ่มขึ้น ปัญหาก็จะมีมากขึ้น

สภาพปัญหาจากการเป็นทีม ได้แก่ 1. ขาดภาวะผู้นำในทีมงาน ขาดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทีม ขาดระเบียบวินัยและควบคุมกันมิได้ 2. ขาดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3. ขาดความเข้าใจหรือไม่ยอมรับในวัตถุประสงค์ของทีม 4. ขาดการประสานงาน 5. ขาดความสามัคคี 6. ขาดความพอใจในงาน

7. วิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสม 8. กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจน 9. ขาดวินัย และการควบคุม 10. การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมทีมงานไม่เป็นไปในทางสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ในทางปฏิบัติพบว่า สถานบริการสุขภาพหลายแห่งมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ สาเหตุของปัญหามีอยู่หลากหลาย ทั้งปัจจัยองค์การที่ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและระบบบริหารจัดการไม่ดี ปัจจัยด้านบุคลากรซึ่งยังคงมีทัศนคติแบบเดิมคือ แพทย์เป็นหัวหน้าทีมผู้สั่งการโดยพยาบาลหรือบุคลากรทีมสุขภาพอื่น ๆ เป็นผู้รับคำสั่งปฏิบัติ ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นรวมทั้งปัญหาจากบุคลากรขาดทักษะความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร การประสานงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือข้อเสนอแนะขาดความน่าเชื่อถือและยอมรับจากบุคลากรทีมสุขภาพอื่น ๆ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพ จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ป่วยญาติ ทีมสุขภาพและองค์กรทั้ง ๆ ที่สาเหตุของปัญหาเหล่านี้สามารถร่วมมือกันป้องกันได้ (สิระยา สัมมาวจ, 2540) อาจทำให้งานเกิดความผิดพลาดเสียหาย ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้และอาจเกิดปัญหาจริยธรรมได้ (Lason E., 1999) จากการศึกษาในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยระหว่างบุคคลปัจจัยองค์การและปัจจัยวิชาชีพ พบว่าปัจจัยดังกล่าวก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิสัมพันธ์ในการรักษาพยาบาล มีการวางแผนร่วมกัน ความพึงพอใจการตัดสินใจและการแก้ปัญหาในทีมสุขภาพดีขึ้น นอกจากนั้นนโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือจะมีผลต่อระดับความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรสร้างความเชื่อมั่นและการรับรู้คุณค่าของความร่วมมือในการดูแลผู้รับบริการร่วมกัน (Bri J Com Nurs, 1999)

ปัญหาดังกล่าว จะเป็นเครื่องกีดขวางและทำลายบรรยากาศที่จะช่วยให้สมาชิกเกิดความพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ต่างคนก็ต่างมีเป้าหมายส่วนตัวมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม นำเรื่องส่วนตัวเข้ามารวมกับเรื่องงาน ไม่มีการให้เกียรติต่อกัน ต่างคนต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่มุ่งสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน เหล่านี้ล้วนแต่นำมาซึ่งความล้มเหลวในการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การดำเนินงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความร่วมมือและไม่เต็มใจทำงาน เนื่องจากส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่อง การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ขาดการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ความขัดแย้งทางด้านความคิด ขาดความเสียสละ ปัญหาครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ขาดการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ทำให้ผลงานหรือการดำเนินงานบางโครงการ บางกิจกรรม หรือทุกโครงการ และกิจกรรมไม่ดีเท่าที่ควรหรือไม่ทันตามเวลาที่กำหนดและไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง จากการที่บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม บางคนก็มาร่วมโครงการ/กิจกรรม บางคนก็ไม่มา ไม่มีหลักเกณฑ์หรือระเบียบตายตัวว่าคนที่ ไม่มาจะมีผลกระทบอย่างไร ก็จะกลายเป็นว่ามากก็ได้ไม่มากก็ได้ คนมากก็ทำไปคนไม่มากก็ไม่มีผลอะไร ทั้งยังสร้างความขัดแย้งในองค์กรตามมาตลอดที่มีโครงการ/กิจกรรม โดยเฉพาะโครงการ/กิจกรรมที่จัด ในวันเสาร์ – วันอาทิตย์ จะได้รับความร่วมมือน้อยมาก คนที่มา ก็จะเป็นต้นเรื่องของโครงการ/กิจกรรมที่จัดเท่านั้น ทำให้บางครั้งโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยจะได้รับการตำหนิจากประชาชนว่าบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู มีตั้งหลายคน แต่เห็นหน้าเดิม ๆ ที่มาเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้สามารถปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากนโยบายของคณะผู้บริหารของโรงพยาบาลหนองบัวลำภูได้ (บุญเลิศ ส่องสว่าง 2339, 148-149) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

2. ประชากร คือบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภูได้แก่ ข้าราชการจำนวน 467 คน ลูกจ้างประจำ 26 คน พนักงานราชการ 28 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 304คน รวมทั้งหมด 825 ราย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาระยะเวลาในการศึกษาคือระหว่าง 1 เมษายน - มีนาคม 2564

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างเดียวกัน

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้นกว่าเดิม ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง การร่วมกันกำหนดภาระงาน และเป้าหมายการทำงานร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ทีมต้องการ

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกัน และกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหา ระวังกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง การมีความสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ทุกคน หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคน เห็นด้วยในหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

5. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
2. ได้ทราบถึงแนวทางการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศหรือรูปแบบในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมงาน

6. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภูได้แก่ ข้าราชการจำนวน 467 คน ลูกจ้างประจำ 26 คน พนักงานราชการ 28 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 304 คน รวมทั้งหมด 825 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ประชากร 825 คน โดยใช้แนวคิดการ กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, 125) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2538 : 40) และการกำหนดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูล ประกอบไปด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ และ 5. ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ประกอบไปด้วย 5 ด้านคือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2548, 99) มีระดับการให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคำถามครอบคลุม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

8. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้นกว่าเดิม ใน 5 ด้าน กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม และนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษา และมีลักษณะซึ่งทุกคนสามารถตอบข้อเท็จจริงได้

2. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหาภาษาและความเที่ยงตรงผู้ศึกษาได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเที่ยงตรง ในเนื้อหา (contents validity)

4. ประมวลความชัดเจนของผู้เชี่ยวชาญให้ นำมาปรับปรุงแบบสอบถาม เสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลอำเภอสรีบุญเรือง จำนวน 30 คน ต่อจากนั้น นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917

9. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดพื้นที่คือ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภูได้แก่ ข้าราชการจำนวน 467 คน ลูกจ้างประจำ 26 คน พนักงานราชการ 28 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 304 คนรวมทั้งหมด 825 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทน 270 คน ผู้ศึกษาทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบลักษณะของแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามตลอดระยะเวลาการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภาคสนามเป็นเวลา 30 วันตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2564

10. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบ สมมติฐานเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (t-test for Independent Samples) และเปรียบเทียบพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหนองบัวลำภูจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA)และเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในกรณีที่ภาพรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ต่อไป

11. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 52.96 และเป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.04 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 45 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.52 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 61 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 จบปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 รองลงมา คือ จบ ม.6/ปวส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.89 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า ม.3/ปวช.จำนวน 11 คน คิดเป็น

ร้อยละ 4.07 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.93 รองลงมา 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 8,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.41 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.52 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.46) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.72) รองลงมา คือด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.74) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. มีการประชุมกำหนดภารกิจเป้าหมายร่วมกันในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 3.77) รองลงมาคือ ข้อ 2. ค่านิยมและเป้าหมาย เกิดจากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. มีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.96)

2.2 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. หน้าที่รับผิดชอบตรงตามวุฒิบัตรที่จบมา ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.95) รองลงมาคือ ข้อ 8. เมื่อมีการขาดลา ในตำแหน่งเดียวกันทำงานทดแทนกันได้ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 1.01) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 10. มอบหมายงานพิเศษให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.91)

2.3 ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 1.03) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11. ไม่นินทาคนอื่นลับหลัง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 1.06) รองลงมาคือ ข้อ 14. การพิจารณาความดีความชอบหัวหน้าต้องแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 15. เจ้าหน้าที่ไม่ได้กังวลเลยว่าคุณภาพผลผลิตของตนจะถูกเก็บไว้ในแฟ้มประวัติ ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 1.03)

2.4 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 3.54) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 19. สมาชิกในหน่วยงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.90) รองลงมาคือ ข้อ 18. หัวหน้างานใส่ใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 16. ให้สิทธิ์หัวหน้าแต่ละหน่วยตัดสินใจในหน่วยที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 1.04)

2.5 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 3.74) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24. แยกแยะเรื่องด่วน ไม่ด่วนให้ทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.95) รองลงมาคือ ข้อ 21. ประชุมชี้แจงเพื่อขอความคิดเห็นสมาชิก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.98) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 25. เมื่อมีเหตุการณ์ความผิดพลาด มีการปรึกษาหารือหาทางแก้ไข ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= 1.09)

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า เพศ

ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้แก่ 1. ยังขาดการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ การปัญหาที่พบในการทำงาน ในแต่ละสายงาน 2. ยังขาดการทบทวนความผิดพลาดในการทำงาน แบบประชุมร่วมรับทราบทุกคน ทุกสายงานของโรงพยาบาลหนองบัวลำภู 3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่องานทำงาน ปริมาณงานเยอะกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 4. งานทำงานในทีมของโรงพยาบาลหนองบัวลำภูถือว่าอยู่ในระดับดี อยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ได้ แต่บางส่วนงานยังขาดการประสานงานที่ดี และยังไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์เท่าที่ควร 5. เนื่องจากงานมีปริมาณมากและต้องทำงานเป็นพลัด การปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้การจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทำได้ยาก

12. อภิปรายผล

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.46) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.72) รองลงมา คือด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.39$, S.D.= 0.74) อาจเนื่องมาจากบุคลากรบางส่วนยังขาดการประสานงานที่ดีกับสายงานต่าง ๆ และกระบวนการในงานทำงาน ยังมีหลายขั้นตอนทำให้งานบางอย่างช้ากว่ากำหนดไว้ ควรมีการปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของยุพดี โสทธิพันธุ์ และคณะ (2549) วิจัยเรื่องกระบวนการความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพในการบริการผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ ที่พบว่ากระบวนการความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพในการบริการผู้ป่วยผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.27) อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านการสร้างพันธะสัญญามุ่งมั่นต่อความร่วมมือ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.13) รองลงมา คือด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.15) และด้านการมีผู้นำสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.13) ส่วนด้านการจัดให้มีทรัพยากรบุคลากรที่มีคุณภาพ และด้านการปฏิบัติและส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.26 และ $\bar{X} = 3.22$, S.D.= 0.43 ตามลำดับ) ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพในการบริการผู้ป่วยผ่าตัดทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$, S.D.= 0.13) โดยด้านการมีผู้นำสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.65$, S.D.= 0.13) รองลงมา คือ ด้านการจัดให้มีทรัพยากร บุคลากรที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 2.64$, S.D.= 0.18) ส่วนด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความร่วมมือ ด้านการสร้างพันธะสัญญามุ่งมั่นต่อความร่วมมือ และด้านการปฏิบัติและส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 2.57$, S.D.= 0.12), ($X = 2.57$, S.D.= 0.12) และ ($\bar{X} = 2.57$, S.D.= 0.06) ตามลำดับ ผลการศึกษครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์การบริการที่ดีและผู้ใช้บริการพึงพอใจ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของฐิตารีย์ สุขบุตร (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก $\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรฐนันท์ กุณะ (2564) วิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนายธนกร กรวิชรเจริญ และคณะ(2555) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครินทร์ พาพเสวต (2546) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คาโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) ชายและหญิงมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

13. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้
 - 1.1 จัดประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังปัญหาในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 - 1.2 จัดอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภูอย่างต่อเนื่องในแต่ละสายงาน เป็นประจำ เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น และลดปัญหาด้านการประสานงาน
 - 1.3 ลดกระบวนการในการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบหรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
 - 1.4 พัฒนามูลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการอบรมเพิ่มเติมความรู้ในสายงาน หรือส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น
 - 1.5 มีการวางแผนงานในทีม โดยเฉพาะแผนการพยาบาลของผู้ป่วยแต่ละรายที่จะนำไปสู่การพยาบาลที่มีคุณภาพ
 - 1.6 มีการตรวจนับ จัดเก็บ และดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีเพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
 - 1.7 เพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานในแต่ละสายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน
 - 1.8 จัดหา เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ครบถ้วนและทันสมัย เพื่อประสิทธิภาพในการประสานงานที่ดี และสะดวกรวดเร็ว
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู เพื่อจะได้ใช้ข้อมูลนำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ฐิตารีย์ สุขบุตร . (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มัลลิกา วิชุกรองครัต. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพดี โสทธิพันธุ์ และคณะ. (2549). กระบวนการความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรทีมสุขภาพ ในการบริการผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้. สงขลานครินทร์เวชสาร, 24(6),484-491.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์-แอนด์ดีไซน์.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิระยา สัมมาวจ. (2540). สิทธิผู้ป่วย. วารสารพยาบาลสาร, 24(1), หน้า 6-22.
- Larson, E. (1999). The Impact of Physician-Nurse Interaction on Patient Care. Holistic Nursing Practice, 13, 38-46.
- Yamane. (1967). Taro Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & row.