

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ*
FACTORS INFLUENCING TEAM WORKING IN HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT OF HOSPITAL PERSONNEL
IN OF BANGKOK HOSPITALS GROUP

ชยุต นิธิโชติการ

Chayuth Nithichottikarn

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

E-mail: phakin1224@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม 2) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีม และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลทั้งหมด 47 โรงพยาบาลจำนวน 29,866 คนโดยคำนวณกลุ่มขนาดตัวอย่างใช้สูตรทาร์ยามาเน่ จำนวน 395 คนสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าทีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียววิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .744 และ 3) ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ คือ บรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรยากาศ

* Received 25 June 2021; Revised 4 August 2021; Accepted 21 August 2021

องค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน ตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันอธิบายผลการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 58.8

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บุคลากรในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ, บรรยากาศองค์การ

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) factor level influencing to team working, 2) relationship level between organization atmosphere and team working, and 3) factors influencing team working. This research was studied using mixed methods. The population of the study was 29,866 personnel who worked in 47 hospitals of Bangkok Hospital Group. The sample size was determined using Taro Yamane. The 395 study samples were selected by purposive sampling. The research instruments were questionnaire and interviewed guide. Statistic used for data analysis consisted of frequency, percentage; mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA, Pearson's product moment correlation and multiple regressions. The research results revealed that 1) factor level influencing team working as a whole were at moderate level. Where considering each aspect showed that 2 aspects of organization atmosphere were at much level as follows: commitment and responsibility aspects. 2) organization atmosphere as a whole was at moderate level with positive relationship with the statistically significant of .01. The overall of team working with correlation coefficient was equal to .744 and 3) the results of regression analysis showed that variable could predict factors influencing team working in human resource development that human resource development in team working aspect, responsibility aspect and commitment aspect showed 4 aspects could predict that teamwork was 58.8 %.

Keywords: Team working, personnel development, personnel of Bangkok Hospital Group, organizational atmosphere

บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใดๆ ก็ตาม “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารคน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนา



และเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกัน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ (พระมหาไพสุณิ อภิชาโน (จะโต), 2558)ถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง วันนี้องค์กรไทยเราต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมชุมชนกลับคืนสู่การเป็นสังคมชุมชนที่มีคุณภาพในการพัฒนาคนหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น สำหรับการเริ่มต้นในการเตรียมความพร้อมคนไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งคุณทวีมากยิ่งขึ้นในอนาคต แนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งทิศทางการบริหารจัดการสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมองถึงการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรที่ต้องให้ความสนใจเริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อารักรักษาและพัฒนาเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลกไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ใน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่นๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา

บรรยากาศองค์การก็มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์การที่มองเห็นได้เพียงเท่านั้นแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศ องค์การในหน่วยงานที่พวกเขาทำงานอยู่ด้วย บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของสิ่งแวดล้อมองค์การมีผลในการกระตุ้นแรงจูงใจของสมาชิกในองค์การ (Stringer, R. A., 2002)โดยบรรยากาศที่คนมีความรู้สึกหรือรับรู้มีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงาน ความตั้งใจทำงาน การคิดริเริ่ม และความเฉลียวฉลาด ความผูกพันต่อเป้าหมาย ทศนคติต่อความกล้าเสี่ยง รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือต่อตนเอง แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่หัวหน้างานหรือผู้นำทีมก็มีส่วนสร้างบรรยากาศองค์การด้วยเช่นกัน โดยการกระทำของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะมีผลต่อบรรยากาศที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและมีผลอย่างมากต่อผลงานของกลุ่ม การทำความเข้าใจบรรยากาศองค์การจึงสำคัญเพราะบรรยากาศองค์การเป็น ปัจจัยที่สำคัญต่อทีม (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2557)

หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนกันตลอดเวลาจะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่นและเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกันและกัน โดยในท้ายที่สุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การเกิดการสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ และมีคำถามว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพหรือไม่อย่างไร เพราะจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุน ด้านความผูกพันมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรประจำที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพรวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 29,866 คน ซึ่งมีเพศชาย จำนวน 12,350 คนและเพศ หญิง จำนวน 17,516 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรประจำที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ BDMS มีธุรกิจโรงพยาบาลในเครือทั้งหมด 47 แห่ง แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ กลุ่มโรงพยาบาลสมิติเวช กลุ่มโรงพยาบาลพญาไท กลุ่มโรงพยาบาลเปาโล กลุ่มโรงพยาบาลทองถิ่น กลุ่มโรงพยาบาลรอยัล และกลุ่มโรงพยาบาลที่ลงทุนถือหุ้นแต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W, 1970) ดังนี้ กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 20 แห่ง กลุ่มโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 6 แห่ง กลุ่มโรงพยาบาลพญาไท จำนวน 5 แห่ง กลุ่มโรงพยาบาลเปาโล จำนวน 4 แห่ง กลุ่มโรงพยาบาลทองถิ่น จำนวน 7 แห่ง กลุ่มโรงพยาบาลรอยัล ซึ่งเป็น



โรงพยาบาลในประเทศกัมพูชา จำนวน 2 แห่ง กลุ่มโรงพยาบาลที่ลงทุนถือหุ้นแต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร จำนวน 3 แห่ง รวมจำนวนตัวอย่าง 395 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจงซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพเท่านั้น จำนวน 20 ท่าน เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยาการองค์กร สร้างขึ้นตามทฤษฎีและแนวความคิดการวัดบรรยาการองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการเห็นคุณค่า 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความผูกพัน และการทำงานเป็นทีม 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 10) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี คำถามเชิงบวกจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด แบ่งเป็น 10 องค์ประกอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวความคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นมาก

คะแนน 3 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง คำถามข้อนี้ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ ที่ได้มาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตและประเด็นในการศึกษา จากนั้นมาสร้างเป็นคำถามด้านต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการ ยกตัวอย่าง เช่น แบบสัมภาษณ์ด้านบรรยาการองค์กร 1) ท่านคิดว่าปัจจัยด้านโครงสร้างของบรรยาการ

องค์การมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพอย่างไร 2) ท่านคิดว่าปัจจัยด้านมาตรฐานของบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพอย่างไร เป็นต้น

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมิน 2) ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบประเมินมีทั้งหมด 4 ส่วน 3) นำแบบประเมินที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแบบประเมินให้ครอบคลุมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์และตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน 5) นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบประเมินและนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2548) ของแบบประเมินและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้ความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 1

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อใช้ในการขอความอนุเคราะห์กลุ่มเป้าหมายบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ในการทดลองเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปทดลองเก็บข้อมูล (Try-out) โดยนำแบบประเมินไปให้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างตอบได้แก่ โรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach Lee Joseph, 1974) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9500

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานระดับการศึกษาและหน่วยงานสังกัด 2) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูล



คะแนนในการจำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยาการองค์การและการทำงานเป็นทีม 3) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยาการองค์การและการทำงานเป็นทีม เพื่อทดสอบสมมติฐาน บรรยาการองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน 4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

6.2 t-test, one-way ANOVA, สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่สังกัด ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และน้อยที่สุด คือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.78 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.35 และน้อยที่สุด คือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คนคิดเป็นร้อยละ 17.98 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คนคิดเป็นร้อยละ 38.49 และน้อยที่สุด คือระดับปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 แผนกที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดแผนห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และน้อยที่สุด คือ แผนกรังสีกรรม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ด้านบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ระดับของบรรยากาศองค์การ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านโครงสร้าง	3.27	.53	ปานกลาง	5
ด้านมาตรฐาน	3.31	.61	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	.60	มาก	2
ด้านการเห็นคุณค่า	2.92	.72	ปานกลาง	6
ด้านการสนับสนุน	3.38	.69	ปานกลาง	3
ด้านความผูกพัน	3.58	.67	มาก	1
เฉลี่ย	3.32	.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.32, S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพัน ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = .67) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = .60) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = .69) ด้านมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.31, S.D. = .61) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X}$ = 3.27, S.D. = .53) และด้านการเห็นคุณค่า ($\bar{X}$ = 2.92, S.D. = .72) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการทำงานเป็นทีมด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .669, .550, .595, .606, .645, .657, .624, .648, .528 และ .610 ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .744



ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพโดยภาพรวม(TOC)และด้านบทบาทที่สมดุล (TW 1)

องค์ประกอบ	b	β	t	Sig.
CONSTANT	0.453			
ด้านโครงสร้าง	0.645	0.573	15.867	0.000
ด้านมาตรฐาน	0.456	0.398	11.342	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	0.423	0.345	9.567	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.412	0.315	14.112	0.000
ด้านการเห็นคุณค่า	0.515	0.413	8.215	0.000
ด้านการสนับสนุน	0.517	0.545	13.125	0.000
ด้านความผูกพัน	0.648	0.554	11.250	0.000
R = 0.745 F = 118.713 Sig. = 0.000 R ₂ = 0.719				
CONSTANT	0.817			
ด้านบทบาทที่สมดุล	0.675	0.625	14.546	0.000
ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ	0.589	0.489	10.876	0.000
ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า	0.489	0.390	8.124	0.000
ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ	0.458	0.415	11.235	0.000
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	0.517	0.628	10.561	0.000
ด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น	0.516	0.518	11.123	0.000
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	0.612	0.500	9.528	0.000
ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ	0.617	0.612	8.254	0.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	0.658	0.498	9.123	0.000
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	0.599	0.432	7.586	0.000
R = 0.812 F = 191.296 Sig. = 0.000 R ₂ = 0.781				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยภาพรวม (TOC) คือ OC1 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง OC2 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน OC3 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ OC4 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านการเห็นคุณค่า OC5 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน OC6 หมายถึง บรรยากาศองค์การด้านความผูกพันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 0.645, 0.517, 0.515(X5), 0.456, 0.423 และ 0.412 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R₂) เท่ากับ 0.719

สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพโดยภาพรวมได้ร้อยละ 71.90

สมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.453 + 0.648(X_7) + 0.645(X_1) + 0.517(X_6) + 0.515(X_5) + 0.456(X_2) + 0.423(X_3) + 0.412(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.573(X_1) + 0.554(X_6) + 0.545(X_5) + 0.413(X_4) + 0.398(X_2) + 0.345(X_2) + 0.315(X_6)$$

ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพคือ TW1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านบทบาทสมดุ TW2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ TW3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า TW4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ TW5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง TW6 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น TW7 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม TW8 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ TW9 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม TW10 หมายถึง การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย 0.675, 0.589 และ 0.489 ค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.817 สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพด้านบทบาทสมดุได้ร้อยละ 78.10

สมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.817 + 0.675(X_1) + 0.658(X_9) + 0.617(X_8) + 0.612(X_7) + 0.599(X_{10}) + 0.589(X_2) + 0.517(X_5) + 0.516(X_6) + 0.489(X_3) + 0.458(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.628(X_5) + 0.625(X_1) + 0.612(X_6) + 0.518(X_6) + 0.500(X_7) + 0.496(X_9) + 0.489(X_2) + 0.432(X_{10}) + 0.415(X_4) + 0.390(X_3)$$



จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การโดยรวมถูกจัดเข้าสู่สมการเป็นลำดับแรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .375 ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .116 ตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .226 ตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .152 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีม = $.530 + .375(\text{บรรยากาศองค์การโดยรวม}) + .116(\text{การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม}) + .226(\text{บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ}) + .152(\text{บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน})$

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ด้านบรรยากาศองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันและด้านความรับผิดชอบ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐาน ด้านโครงสร้างและด้านการเห็นคุณค่า ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด ผลนิต ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า 1) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ประเภทของบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน แตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และสังกัดหน่วยงาน แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ 4) บรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีมบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม (สมคิด ผลนิต, 2558)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงาน เป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการทำงานเป็นทีมด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .669, .550, .595, .606, .645, .657, .624, .648, .528 และ .610 ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .744 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒินวงศ์ ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง 31-40 สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งข้าราชการ คณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด คือ คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงานด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก 3) การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 4) ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน (กรวิภา งามวุฒินวงศ์, 2559) งานวิจัยของวิภาวี ชมะโชติ ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักการจราจรและขนส่ง สำนักงานเขตจตุจักร ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสำนักการจราจรและขนส่ง สำนักงานเขตจตุจักร มีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปาน



กลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการสำนักการจราจรและขนส่ง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบทบาทต่างๆ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการสำนักการจราจรและขนส่ง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน (วิภาวี ชมะโชติ, 2555) และงานวิจัยของวรรณภา โภคสมบัติ ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษาพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันระดับประสิทธิภาพของทีมงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานมากที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจกัน รองลงมาคือด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ (วรรณภา โภคสมบัติ, 2555)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ คือ บรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน ซึ่งตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัว สามารถรวมกันอธิบายผลของการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 58.8 สามารถสร้างสมการถดถอยในการทำนายผลได้ดังนี้ ผลของการทำงานเป็นทีม = $.530 + .375(\text{บรรยากาศองค์การโดยรวม}) + .116(\text{การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม}) + .226(\text{บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ}) + .152(\text{บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน})$ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ เตชะอุดมเดชได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม และกระบวนการทำงานของทีม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และสามารถทำนายประสิทธิภาพของการ

ทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ได้ ($R^2 = .55, .60$ และ $.69$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ (จิราภรณ์ เตชะอุดมเดช, 2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก แต่การทำงานเป็นทีมมักมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบเข้าด้วยกัน นอกจาก 6 ด้านนี้ ตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเล่มอื่นๆ ที่มีทฤษฎีหรือปัจจัยอื่นประกอบเข้าด้วยกันและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ แม้จะไม่ได้มีรายชื่ออยู่ในคณะหรือคณะกรรมการในชุดนั้นๆ ก็สามารถทำงานนั้นๆ ได้ โดยอาศัยการบังคับบัญชาตามสายงานและทีมงานที่เข้มแข็ง 1.2) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระดับการทำงานเป็นทีมไม่ได้อยู่ในระดับมากทุกด้านแต่ด้านที่อยู่ในระดับมากโดยระดับการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของทั้ง 2 ประเภททีม คือ การสนับสนุนและการไว้วางใจกับการติดต่อสื่อสารที่ดีแสดงว่าการสนับสนุนและการไว้วางใจกับการติดต่อสื่อสารที่ดีมีความสำคัญมากในการทำงานของแต่ละทีม ทิศทางคณะทำงานจะไปทางใดผลงานจะออกมาอย่างไร ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนและการไว้วางใจกับการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งสิ้น แต่ปัจจัยที่ได้คะแนนน้อยที่สุดของทั้ง 2 ด้านคือ การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากับภาวะผู้นำที่เหมาะสมซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในคณะทำงานมีการเปิดเผยและการเผชิญหน้าและมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมค่อนข้างน้อยเป็นการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ดังนั้น ควรมีการเปิดเผยและการเผชิญหน้าและมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกันมากขึ้น ร่วมพูดคุยปรึกษาหารือเรื่องการทำงานตามคำสั่งในคณะกรรมการให้มากขึ้นจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมในคณะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 2.1) การกำหนดปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ควรกำหนดปัจจัยที่เป็นปัจจุบันตามยุคสมัยมากที่สุด เพราะถ้านำปัจจัยในอดีตอาจจะวัดได้ไม่ดีเท่าปัจจัยที่ทันต่อสถานการณ์ในช่วงเวลานั้นๆ เพราะความสัมพันธ์ของการทำงานกับปัจจัยในอนาคตอาจจะไม่สัมพันธ์กัน หรือสัมพันธ์กันน้อย เมื่อบริบทโลกเปลี่ยนแปลงไป 2.2) ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในส่วนที่นอกเหนือจากการทำงานเป็นทีมในของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ เพราะการทำงานเป็นทีมในของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพแตกต่างจากการทำงานเป็นทีมที่ไม่เป็นทีมหรือไม่อย่างไร จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องตั้งทีมงานเพื่อทำในงานนั้นๆ 2.3) เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยระดับของบุคลากรโรงพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ดังนั้นนักวิจัยควรจัดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการในการทำงานของสถานที่นั้น ๆ



เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒินวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราภรณ์ เตชะอุดมเดช. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วารสารพยาบาล, 43. 117-127.
- พระมหาไพสุณิ อภิชาโน (จะโต). (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามหลักไตรสิกขา. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 10(2). 1-11.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิพิธการพิมพ์.
- วรรณภา โภคสมบัติ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม กรณีศึกษาพนักงานสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ บริษัท ABC จำกัด. ใน สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- วิภาวี ชมะโชติ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักกรมการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5 (1). 230-238.
- สมคิด ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช. ใน วรียนพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2548). ระเบียบวิธีการวิจัยทางคณิตศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach Lee Joseph. (1974). Essentials of Psychological Testing. New York: Harper and Row Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3). 607-610.
- Stringer, R. A. (2002). Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect. California: Prentice - Hall.