

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดสุพรรณบุรี*

WORK ENVIRONMENT FACTORS AND TEAMWORK FACTORS THAT AFFECT
THE EFFICIENCY OF WORK OF EMPLOYEES OF A HOSPITAL
IN SUPHANBURI PROVINCE

โสธยา สุภาพล, สุวรรณี หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล

Soraya Supaphol, Suwannee Hongwijit, Laddawan Someran, Chuleeporn Lakhanapipat,

Penpicha Pothakoon

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Corresponding Author E-mail: latdawan.1100@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 224 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน; ปัจจัยการทำงานเป็นทีม; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

Objectives of this research were to study opinions on working environment, teamwork and work efficiency of employees of a hospital and to study the influence of factors of working environment and teamwork factors on the work efficiency of employees of a hospital. The sample consisted of 224 employees of a hospital in Suphanburi Province. The instrument used was a questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and an analysis of multiple regression.

The research results were; The respondents had a level of opinion on the factors of the working environment, teamwork factor and efficiency in the work of employees of a hospital in overall were at high level. The results of the hypothesis testing revealed that the factors of working environment namely: physical environment, capacity development, quality of work life Knowledge and ability affected the work efficiency of the employees of a hospital with 42.00% predictive power, statistically significant at 0.05. While the teamwork factors, namely; shared vision, respect, assignment of work according to the ability of the person, and responsibility affected the work efficiency of the employees of a hospital with 54.60% predictive power, statistically significant at 0.05.

Keywords: Work environment factors; Teamwork factors; Work efficiency

บทนำ

การปฏิบัติงานตามอาชีพนั้นเป็นกิจกรรมที่มนุษย์พึงต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีการคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่กับการทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) การทำงานนั้นทำเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นและได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการทำงานก็เพื่อการแลกกับค่าจ้างที่เป็นรูปแบบของเงินเดือน เพื่อที่จะนำเงินนั้นมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ในปัจจุบันนี้เงินเดือนก็เป็นส่วนหนึ่งสำคัญมาก แต่ก็มีส่วนอื่นที่เข้ามามีอิทธิพลในชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นนั่นก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและ

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โรงพยาบาลจะเน้นในเรื่องของการทำงานที่ให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการพัฒนาการทำงานของพนักงานเพื่อปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยของการทำงานในโรงพยาบาล โดยความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในการปฏิบัติงานพนักงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน (เมตตาจันทร์ไทยศรี, 2545)

โรงพยาบาลศุภมิตร เป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกของสุพรรณบุรี และมีวัตถุประสงค์ในการให้การรักษายาบาลผู้ป่วยทุกสาขาตลอด 24 ชม. ภายใต้วิสัยทัศน์ “เราจะเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำระดับทุติยภูมิ ที่ให้บริการทางการแพทย์อย่างมีคุณภาพ” และมีพันธกิจที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ว่าเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้โรงพยาบาลยังเน้นค่านิยมในรูปแบบการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็นแต่ละฝ่ายของงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการอย่างทันเวลา โรงพยาบาลส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานกันอย่างเป็นทีมโดยจะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในการทำงานของพนักงานจะมีการให้ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงานและทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความสามารถของตนเองมีการยกย่องและเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อการทำงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลศุภมิตรมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและมีคุณค่า นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมและโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข คนที่ทำงานด้วยความสุข ย่อมทำงานด้วยความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนงาน มีการวิเคราะห์งาน มีการจัดบันทึกการทำงานในแต่ละวัน มีการแบ่งงานและลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง ไว้อย่างชัดเจนเช่นนี้ก็ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพออกมาก็มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรดีขึ้นไปด้วยและการทำงานเป็นทีมของพนักงานทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมได้มีการค้นหา การดูแลรักษา การติดตาม จะช่วยทำให้การทำงานของพนักงานที่เป็นทีมมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานได้ โดยปัจจุบันการทำงานของพนักงานในทุก ๆ แผนกก็มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ ซึ่งในสภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมจะเป็นแรงขับเคลื่อนของพนักงาน โดยพนักงานทุกคนจะ

อาจจะมีการทำหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เต็มที่ ยังไม่แรงจูงใจในการทำงาน ร่วมปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานของพนักงานในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะต้องมีการทำความเข้าใจของแต่ละบุคคล การที่จะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ในการสื่อสารกันมากขึ้น เพราะการที่พนักงานอยู่ในบรรยากาศเดิม จะทำให้ไม่มีการขับเคลื่อนในการทำงานดังนั้นการที่ให้พนักงานมีการพัฒนาและให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องมีสร้างแรงผลักดัน แบ่งงานที่ชัดเจน และช่วยเหลือให้คำปรึกษา กัน เพื่อให้พนักงานทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการพัฒนาที่ดีต่อองค์กร โดยการทบทวนเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี เอื้ออำนวยแนวทางในการพัฒนาการทำงานของพนักงาน ให้มีการทำงานอย่างเป็นทีมมากขึ้นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปปรับเปลี่ยนกำหนดนโยบายในการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยของพนักงานในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการการพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล และนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปพัฒนาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและเพื่อตอบสนองต่อนโยบายการดำเนินงานของการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ และมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 507 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ได้ใช้วิธีการคำนวณ จากสูตร Taro Yamane โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ที่ความคลาดเคลื่อน ± 5 เปอร์เซนต์ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 224 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage) โดยทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เภณธ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ซึ่งแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้ เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

ซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ดังนี้

ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก

ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่มีค่าตรงตามเนื้อหาโดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

ข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า ซึ่งได้สัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.756 - 0.904 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.937 ซึ่งค่าความ

เชื่อมั่นที่ได้มากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 224 ตัวอย่าง

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน คือ หนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 80.46 ส่วนมากมีอายุ 21 -30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 สถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ฝ่ายการปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายบริหาร จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 อายุการทำงาน 4-5 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 และระดับรายได้ต่อเดือน มีราย 10,000-15,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาศักยภาพ (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.49) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.57) ด้านการติดต่อสื่อสาร (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.53) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.51) ด้านโอกาสความก้าวหน้า (\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน (\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.55) ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.57) ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล (\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลาในการทำงาน (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับเสมอ
2. ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.490 – 0.710 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.408 – 2.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.158 - 0.562 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)
4. ค่า Durbin-Watson มีค่า 1.777 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 – 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	1.359	0.254	-	5.363	0.000
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	-0.164	0.059	-0.169	-2.793	0.006*
ด้านค่าตอบแทน	-0.004	0.044	-0.006	-0.091	0.927
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.291	0.066	0.286	4.394	0.000*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.220	0.061	0.253	3.607	0.000*
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.056	0.068	0.060	0.823	0.411
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.014	0.063	-0.016	-0.216	0.829
ด้านความรู้ความสามารถ	0.333	0.062	0.357	5.346	0.000*
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	-0.018	0.038	-0.030	-0.483	0.630

Adjust R Square = 0.420 R = 0.664 R Square = 0.441 Durbin-Watson = 1.777

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 42.00 (Adjust R Square = 0.420)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.359 + (-0.164) (\text{ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ}) + 0.291 (\text{ด้านการพัฒนาศักยภาพ}) + 0.220 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.333 (\text{ด้านความรู้ความสามารถ})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = (-0.169) (\text{ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ}) + 0.286 (\text{ด้านการพัฒนาศักยภาพ}) + 0.253 (\text{ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + 0.357 (\text{ด้านความรู้ความสามารถ})$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณเส้นตรง (Multiple Regression Analysis) โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ยของความคาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2. ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.435 – 0.568 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.759 – 2.301 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเอง ระหว่างตัวแปรอิสระ

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.410 - 0.659 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

4. ค่า Durbin-Watson มีค่า 1.698 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50 – 2.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ประสิทธิภาพในการทำงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.901	0.196	-	4.606	0.000
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	0.138	0.055	0.154	2.523	0.012*
ด้านการยอมรับนับถือ	0.130	0.056	0.143	2.312	0.022*
ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน	0.056	0.059	0.064	0.942	0.347
ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล	0.151	0.056	0.174	2.705	0.007*
ด้านความรับผิดชอบ	0.324	0.050	0.387	6.467	0.000*

Adjust R Square = 0.546 R = 0.74 R Square = 0.556 Durbin-Watson = 1.698

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 54.60 (Adjust R Square = 0.546)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.901 + 0.138 (\text{ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน}) + 0.130 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.151 (\text{ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล}) + 0.324 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = 0.154 (\text{ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน}) + 0.143 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.174 (\text{ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล}) + 0.387 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})$$

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในเครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างเพียงพอและมีคุณภาพในการทำงานให้กับพนักงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่จะทำให้พนักงานมีแรงใจในการทำงาน เช่น มีอุณหภูมิในที่ทำงานที่ดี มีแสงสว่าง เสียง ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชาติ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้รับสิทธิและเสรีในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานและยังได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวพนักงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จึงทำให้ด้านการพัฒนาศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีมีความตั้งใจที่จะให้พนักงานมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การทำงานอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขมีความสามัคคีกันในการทำงาน และทางองค์กรนี้ก็ถึงความปลอดภัยของพนักงานเป็นสำคัญ จึงทำให้ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการทำงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น จึงทำให้ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการตั้งเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และต้องการให้พนักงานทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จและช่วยกันพัฒนาองค์กร จึงทำให้ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฎยา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ภู่นาน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิศักดิ์ อัจฉรินทร์และอภิรดา

สุทธิสานนท์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพฯ

2. ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีการแสดงความห่วงใยต่อทุกคนที่ทำงานด้วยกัน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานท่านมีการชมเชย และยกย่องบุคคลที่ทำงานออกมาแล้วได้ผลที่ดี จึงทำให้ด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฏยา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ณ น่าน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์

3. ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ทางโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี องค์กรมีการแบ่งงานตามความสามารถได้ตรงตามแต่ละบุคคล มีการใช้ทักษะของตนในการทำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพราะโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ตระหนักให้พนักงานมีรับผิดชอบสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความมุ่งมั่น พยายามป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงทำให้ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุ ภู่วิทยาธร (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์ความรู้จากการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล และด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีเช่น ส่งผลให้ผู้บริหารและพนักงานภายในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โรงพยาบาลอื่น ๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำคัญเกี่ยวกับพนักงานของหน่วยงาน และสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรมีนโยบายให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากสถานที่โรงพยาบาลเป็นสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนจึงต้องมีความสะอาดเรียบร้อย นอกจากนี้โรงพยาบาลควรสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และส่งเสริมการหมุนเวียนงานกันทำอยู่เสมอ

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรมีนโยบายให้พนักงานร่วมกันทำงานเป็นทีม เช่น การประกวดแผนการทำงานดีเด่น หรือการประเมินความพึงพอใจจากประชาชนในแต่ละแผนก โดยส่งเสริมและจูงใจด้วยสวัสดิการส่วนอื่น ๆ เช่น เบี้ยขยัน เงินรางวัล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น เครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีต่างๆที่ใช้ในการทำงาน มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น

- ด้านการพัฒนาศักยภาพ ควรมีการจัดอบรมพนักงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อบรมการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้น การอบรมอัคคีภัย การปฐมพยาบาลพนักงานใหม่บอกระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้พนักงานมีการปรับตัว และเพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงาน และเมื่อเจอปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและรวดเร็ว

- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขมีความสามัคคีกันในการทำงาน การมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เช่น การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้พนักงานให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น การจัดงานปีใหม่ให้พนักงานได้ผ่อนคลาย การจัดงานกีฬาให้พนักงานละลายพฤติกรรมและสร้างความสนุกสนาน

- ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรมีการให้พนักงานได้มีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงาน การถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน และสามารถให้พนักงาน

ปฏิบัติงานตามความคิดที่สร้างสรรค์ของตนเองแต่อยู่ในกรอบของความถูกต้อง การส่งพนักงานไปเรียนรู้งานนอกสถานที่เพื่อมาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

- ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และแจ้งให้พนักงานรับทราบถึงเป้าหมายและพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และพนักงานจะอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ

- ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการทำสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อพนักงานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้คำชมเชย มีการแต่งตั้งพนักงานดีเด่นประเดือน เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือระหว่างกันและกัน

- ด้านการแบ่งงานตามความสามารถ ควรมีการวางแผนการจัดอัตรากำลังในการรับพนักงานเข้าทำงานให้ชัดเจน การแสดงรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนเพื่อที่จะสามารถจัดสรรพนักงานเข้าทำงานให้ได้ตรงกับความสามารถและแต่ละแผนกสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง

- ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ตัวของพนักงานมีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังควรปลูกฝังให้พนักงานแต่คนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้มากที่สุด เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคนอื่นมากมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานลักษณะงาน และปริมาณงานสมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

2. ควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้ครอบคลุมโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีหรือโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ เพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

3. ควรมีการศึกษารูปแบบของวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ผลของ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์. (2562). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 16(1), 166-177.
- ธนายุ ภูวิทยาธร. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(2), 198-208.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ณ น่าน. (2562). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 15(4), 100-111.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เมตตา จันตรีไทยศรี. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รักษาดิ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์. (2561). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการโสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(4), 81-92.
- อภิศักดิ์ อางนันท์และอภิรดา สุทธิสานนท์. (2559). ผลกระทบของการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอทีเขตกรุงเทพฯ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(3), 101-110.