

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

The Impact of Teamwork on the Performance of Nurses at Private Hospitals in Bangkok

นันทพร หมอชา และ อรไท ชั่วเจริญ

Visionary Leaders คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nantaporn Morya, Orathai Chuacharoen

6514992080@rumail.ru.ac.th, Orathai_c@rumail.ru.ac.th

M.B.A for College of Innovative Business and Accountancy,

Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 400 คน และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว t-test, F-test (One way :ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด มีสถานภาพการทำงานแบบ Full Time นอกจากนี้ยังพบว่าจบระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงระหว่าง 5 - 10 ปี โดยทำงานเฉลี่ยต่อวันอยู่ในช่วง 8 - 12 ชั่วโมง และมีตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการในแผนกหอผู้ป่วยใน ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่า คะแนนระดับความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมทั้งหมดอยู่ในระดับที่มากที่สุด โดยตัวแปรด้าน การทำงาน เป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการทำให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันมีค่าเฉลี่ยมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านการสร้าง ผลงานของทีมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สอง ด้านการก้าวข้ามความแตกต่างและความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สาม

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม พยาบาลวิชาชีพ ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research is to examine the impact of teamwork on the performance of nurses at private hospitals in Bangkok, Thailand. The primary objectives of this research are; To assess the level of teamwork among nurses and evaluate the performance of nurses at private hospitals in Bangkok, To compare the performance of nurses based on their personal factors, such as age, experience, and education, To examine the impact of teamwork on the performance of nurses in private hospitals in Bangkok. This quantitative research study involved 400 nurses working in private hospitals in Bangkok. Data was collected using a self-administered questionnaire. The data was analyzed using SPSS statistical software. The statistical methods used included frequency distribution, percentages, means, standard deviations, one-way ANOVA, t-tests, F-tests, and multiple regression analysis.

The results of the study found that Professional nurse at private hospitals in Bangkok show that most are female, between 30 - 39 years of age. Most are single. Most are full-time working. In addition, it was found that they hold a bachelor's degree. The average income is between 30,001 - 45,000 baht, with work experience between 5 -10 years, with an average work day between 8 -12 hours, and most of the job positions are professional nurses operating in the inpatient ward department. Results of analysis show that the importance of teamwork affects the work efficiency of professional nurses at private hospitals in Bangkok. Overall, it was found that, the opinion score of teamwork aspect is the highest. The teamwork of professional nurses in normalizing the norm variable was ranked number one. The team's performance variable was ranked second on average. Overcoming differences and conflicts variable ranked third on average.

Keywords: Teamwork, Nurses, Performance

บทนำ

ในยุคสมัยที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน พยาบาลวิชาชีพนั้นได้เข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งที่จะสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญมากในการดำเนินธุรกิจในยุคที่มีความรุนแรงทางการแข่งขันที่ดุเดือด เพื่อสร้างผลกำไรและความพึงพอใจต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการและคงสภาพทางธุรกิจไว้อย่างยั่งยืน หลายๆองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจทางสายสุขภาพอย่างโรงพยาบาลเอกชนจึงได้มีการกำหนดและนำเอากลยุทธ์มาใช้อย่างเป็นแบบแผนและเป็นรูปธรรมเพื่อให้องค์กรมีแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานลงไปสู่บุคลากรในหน่วยงานต่างๆขององค์กร โดยนำเอาการทำงานเป็นทีมมาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น สามารถดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดและลูกค้าที่มาใช้บริการอย่างยั่งยืน โดยให้องค์การมีการกำหนดรูปแบบการทำงานเป็นทีมและพัฒนาศักยภาพสมาชิกเสมอ จนเกิดความชำนาญร่วมกันอย่างชัดเจน ไม่มุ่งเน้นการทำงานไปที่บุคคลเพียงคนเดียวคนหนึ่ง สร้างพลังความสามัคคี เปลี่ยนแปลงปรับปรุงฟื้นฟูวัฒนธรรมขององค์กรให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตั้งแต่ในอดีตกาลนั้นพยาบาลวิชาชีพได้มุ่งเน้นไปที่การทำงานแบบเดี่ยวเป็นส่วนมาก พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยเองคนเดียว เนื่องจากมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน และโรคที่ผู้ป่วยเป็นนั้นไม่ค่อยมีความยุ่งยากซับซ้อนและหลากหลาย การเกิดปัญหาหรือเรียนจากผู้ป่วยมีน้อยกว่าในปัจจุบัน ปัญหาต่างๆในกระบวนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นจึงมักเกิดขึ้นน้อย แต่ในปัจจุบันนั้นโรคของผู้ป่วยมีความหลากหลาย โรคมีความยุ่งยากซับซ้อน และเกิดภาวะแทรกซ้อนของโรคได้ง่ายขึ้นจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งสุขภาพร่างกายและอารมณ์ของผู้ป่วย ผู้ป่วยมีความต้องการมากขึ้นทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ อีกทั้งกระบวนการรักษาพยาบาลมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมจึงจะทำให้การดูแลรักษาผู้ป่วยนั้นที่มีประสิทธิภาพ

ในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันยังพบว่ายังมีอุปสรรคบางประการที่ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพยังไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งอาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการรักษา และอาจเกิดข้อร้องเรียนทำให้เสียภาพลักษณ์ขององค์กร ทำให้ผู้ป่วยเกิดความไม่ไว้วางใจและไม่กลับมาใช้บริการ อีกทั้งยังส่งผลให้ผู้รับบริการหรือลูกค้ารายใหม่เมื่อได้ทราบข้อมูลเกิดความรู้สึกไม่อยากมาใช้บริการ ซึ่งเป็นข้อเสียเปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างมาก หากไม่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลให้ดีเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจจะศึกษาการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้ทราบข้อมูลปัจจัยในด้านต่างๆ นำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหา และหาแนวทางการแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมี ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
2. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน 2) การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านการสร้างจุดยืน การก้าวข้ามความแตกต่างและความขัดแย้ง ด้านการกำหนดบรรทัดฐานเดียวกัน และด้านการสร้างผลงานของทีม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. สถานภาพการทำงาน
5. ระดับการศึกษา
6. ตำแหน่งงาน
7. อัตราเงินเดือน
8. ประสบการณ์การทำงาน
9. จำนวนชั่วโมงการทำงาน
10. แผนกที่ปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ

1. การสร้างจุดยืน (Forming)
2. การก้าวข้ามความแตกต่างและความขัดแย้ง (Storming)
3. การกำหนดบรรทัดฐานเดียวกัน (Norming)
4. การสร้างผลงานของทีม (Performing)

ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)
2. ด้านปริมาณ (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. ค่าใช้จ่าย (cost)

ที่มา: การทำงานเป็นทีมของ(Tuckman,1965) และ

ประสิทธิภาพการทำงานของ (Peterson and Plowman, 1989)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548) จำนวน 71,160 คน (ข้อมูลอ้างอิง: สำนักงานสถิติแห่งชาติ: <https://www.nso.go.th/> ปี 2565) ที่ระดับความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 397 คน เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน และแผนก

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เพื่อดูว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างจุดยืน การก้าวข้ามความแตกต่างและความขัดแย้ง การกำหนดบรรทัดฐานเดียวกัน และการสร้างผลงานของทีม

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เพื่อดูว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 นำแบบสอบถามพร้อมประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน ได้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบประเมินมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงก์ (Item Objective Conguence Index : IOC) ได้คะแนนเฉลี่ย 0.99

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ได้แก่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพในนคร จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbrach's Alpha Coefficient) ปรากฏผลได้ค่าแอลฟามีค่าเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีหาค่าความถี่ และสรุปผลเป็นคำร้อยละ
2. ข้อมูลการทำงานเป็นทีมพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามของส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรเพศและสถานภาพการทำงานใช้การวิเคราะห์ทดสอบแบบ (t-test) ส่วนตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance: ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
5. การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 30-39 ปี สถานภาพสมรสโสด สถานภาพการทำงาน Full Time จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ทำงาน 8-12 ชั่วโมงต่อวัน มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ และทำงานอยู่แผนกผู้ป่วยใน

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
ด้านการสร้างจุดยืน	4.56	0.52	มากที่สุด
ด้านการก้าวข้ามความแตกต่างและความขัดแย้ง	4.65	0.46	มากที่สุด
การทำให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน	4.71	0.42	มากที่สุด
การสร้างผลงานของทีม	4.70	0.43	มากที่สุด
ภาพรวม	4.65	0.39	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และค่า S.D. เท่ากับ 0.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการทำให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันมีค่าเฉลี่ย มาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านการสร้างผลงานของทีมมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สอง ด้านการก้าวข้ามความแตกต่าง และความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สาม และด้านการสร้างจุดยืนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตาราง แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิภาพ การทำงาน
ด้านคุณภาพของงาน	4.70	0.39	มากที่สุด
ด้านปริมาณ	4.62	0.48	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.65	0.45	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.70	0.42	มากที่สุด
ภาพรวม	4.67	0.38	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และค่า S.D. เท่ากับ 0.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สอง ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สาม และด้านปริมาณมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน ส่วนอายุและสถานภาพการต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยที่การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าอยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.56 ในทิศทางทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยย่อยนั้น สามารถสร้างพลังในการทำงานเป็นทีมได้ในระดับมากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้และผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิงคริต จันทรวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงานเป็นอันดับสุดท้าย สามารถอภิปรายได้ว่า ระดับการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายที่ต้องควบคุม บริหารจัดการ

ให้คุ้มค่าเหมาะสม และคุณภาพของงานจะต้องมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา บุญมา (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลจากการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอันดับที่สูง เช่นเดียวกับการศึกษาของเรื่องนี้ กล่าวคือลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากหรือการใช้ทรัพยากร เงิน คน วัสดุและเทคโนโลยีที่มีอยู่คุ้มค่า เกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ประสบการณ์-การทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยหรือลักษณะส่วนบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษฎา ราชรักษ์ (2564) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนฤดี ทองคำพรว (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเป็นทีมของพนักงานในองค์กร ทัศนศึกษา การโอนย้ายบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองเข้าร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า ผลการวิจัยพบว่าการทำงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมไม่ว่าจะเพศใด อายุเท่าไร ระดับการศึกษาใด ตำแหน่งอะไร และทำงานมายาวนานขนาดไหน ก็ไม่มีผลต่อปฏิบัติงานเป็นทีม ส่วนอายุและสถานภาพการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยหรือลักษณะส่วนบุคคล 2 ปัจจัยที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเทียมกัน และอยู่ในระดับที่สูง เพราะบุคลากรทุกคนมีพฤติกรรมที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านใช้จ่ายที่ต้องควบคุม บริหารจัดการให้คุ้มค่า เหมาะสม และประสิทธิผลของงานที่ได้อยู่ในระดับที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

4. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางเดียวกันโดยรวมมีค่ามีค่าสัมประสิทธิ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการทำให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ด้านการสร้างผลงานของทีม ด้านการก้าวข้ามความแตกต่างและความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางเดียวกัน

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

1. ด้านปัจจัยการทำงานเป็นทีม องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านการสร้างบรรทัดฐานเดียวกัน โดยให้องค์การมีการกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีข้อกำหนดในงานปฏิบัติงานร่วมกันตามมาตรฐานขององค์กร และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

2. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรควรปรับปรุงพัฒนาในด้านปริมาณงานในการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มอบหมายภาระงานตามความเหมาะสมกับแนวทางและข้อกำหนดการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีประสิทธิภาพการทำงาน สามารถส่งมอบผลงานได้ตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรควรให้ความสำคัญและปรับปรุงปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลออกมาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยเฉพาะปัจจัยย่อยด้านการสร้างบรรทัดฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร องค์กรของภาครัฐ เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพอย่างครอบคลุม

2. ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ หรือลักษณะการบริหารคล้ายคลึงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญา บุญมา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนสังกัดสภาการพยาบาลเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University.

นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม : กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- มนฤดี ทองคำพรว้า. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเป็นทีมของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา การโอนย้ายบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองเข้าร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษฎา ราชรักษ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการและผลการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรตติ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัญญาภา อักนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญญรัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.