

สัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กร

เครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

Relationship of Medical Staffs in Phayathai-Paolo Hospital Group

กิติกรณ์ ชลวิสุทธิ¹ อิศราภรณ์ พุนสวัสดิ์² ประภาศรี เบญจศิริลักษณ์³ และกัญญาณัฐ ไผคำ⁴

Kitikorn Cholvisudhi¹ Aitsaraporn Phunsawat² Prapasri Benchasiriluck³

and Kanyanat Faikam⁴

¹ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเปาโล พระประแดง

² วิสัญญีแพทย์ โรงพยาบาลเปาโล พระประแดง

³ ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ ศูนย์เร่งรัดวิจัยและนวัตกรรมเอกชนเครือโรงพยาบาลพญาไท และเครือโรงพยาบาลเปาโล

⁴ ผู้เชี่ยวชาญชีวสถิติและการบริการจัดการข้อมูล ศูนย์เร่งรัดวิจัยและนวัตกรรมเอกชนเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

¹ Director of Phayathai-Paolo hospital group

² Anesthesiologist of Phayathai-Paolo hospital group

³ Director of Medical Research and Innovation Development of Center of Private Research and Innovation Accelerator

⁴ Biostatistics and data Manage expert of Center of Private Research and Innovation Accelerator

E-mail: kkitikorn@gmail.com, aitsarapo_phu@paolohospital.com, prapasri_ben@phyathai.com, kanyanat_fai@phyathai.com

Received: Dec 5, 2023; Revised: Dec 12, 2023; Accepted: Dec 21, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล โดยรูปแบบของการวิจัยเป็นงานวิจัยประเภทงานวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จากบุคลากรทางการแพทย์ด้านปฏิบัติการ (clinical) โรงพยาบาลในเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล มี 11 โรงพยาบาล เก็บประชากรทุกโรงพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยสาขาวิชาชีพ แพทย์ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โดยคำนวณจำนวนตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power version 3.1.9.2 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งคณะผู้วิจัยได้มีการกำหนดจำนวนอาสาสมัครทั้งสิ้น 1,126 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้านคือ ด้านการสร้างทีมสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ ด้านวัฒนธรรมองค์กรมี และด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสื่อสารในกระบวนการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามลำดับ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล เปรียบเทียบบุคลากร แพทย์ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือฯ สูงกว่าผู้ช่วยพยาบาล และแพทย์ โดยวิชาชีพพยาบาลมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 89.50 ($r = 0.895$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รองลงมาคือ ผู้ช่วยพยาบาล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 81.30 ($r = 0.813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และแพทย์ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 80.10 ($r = 0.801$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: สัมพันธภาพ บุคลากรสายวิชาชีพ การแพทย์ เครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the level of relationships among medical professional personnel within the Phyathai Hospital Group and Paolo Hospital Group; and (2) to study the relationship between medical professional personnel within the Phyathai Hospital Group and Paolo Hospital Group the format of the research is Social / Behavioral research using research tools: Questionnaire-based research from operational medical personnel (clinical) of hospitals in the Phyathai Hospital Group and Paolo Hospital Group, there are 11 hospitals, collecting the population of every hospital. Which includes the professional fields of doctors, nurses, and nursing assistants. By calculating the number of samples with the G*Power version 3.1.9.2 program, the number of samples was obtained. The research team determined the total number of volunteers to be 1,126 subjects. The statistics for data analysis were frequency. percentage, mean, standard deviation and pearsons product-moment correlation. The statistic was significance at 0.05 or 0.01 level. The result was shown that.

The results of the research found that (1) the relationship level of medical professional personnel within the organizations of the Phyathai Hospital Group and the Paolo Hospital Group, is at the highest level in 5 areas: team building, followed by collaborative problem solving. Respect for differences in each age group in terms of organizational culture, there are aspects of leadership above leaders. The other 3 aspects are at a high level, namely Performance evaluation and communication in the work process the potential of personnel in performing their duties, respectively; and (2) the relationship between the relationships of medical professional personnel within the organizations of the Phyathai Hospital Group and the Paolo Hospital Group. Comparing the personnel of doctors, nurses, and nursing assistants, it was found that nurses have a relationship between the relationships among medical professional personnel within the group's organizations higher than nursing assistants and doctors. The nursing profession has the highest relationship value at a relatively high level. The relationship value is 89.50 percent ($r = 0.895$), with statistical significance at the 0.001 level, followed by nursing assistants. has the highest relationship value is at a relatively high level The relationship value is 81.30 percent ($r = 0.813$), with statistical significance at the 0.001 level, and doctors have the highest relationship value. is at a relatively high level The correlation value is 80.10 percent ($r = 0.801$), with statistical significance at the 0.001 level.

Keywords: Relationship, Professional Personnel, Medical, Phayathai-Paolo Hospital Group

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน แนวโน้มธุรกิจที่น่าสนใจคือ ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเฉพาะทางซึ่งเป็นธุรกิจที่เติบโตได้ดีจากกระแสความนิยมในการรักษาสุขภาพของคนไทย และชาวต่างชาติที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับภาครัฐสนับสนุนให้ไทยเป็น Medical Hub ของเอเชีย(ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ) ทำให้มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง สิ่งหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินใจมาใช้บริการของลูกค้าทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติคือ การบริการของพนักงานโรงพยาบาล (ธนากรอมสิน, 2564)

ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นทันสมัยรวมทั้งมีกลยุทธ์ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การแข่งขัน การพัฒนางานและการบริการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการ

ดังกล่าว ผู้นำตลอดจนพนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายในยุคดิจิทัล การสร้างความแตกต่างในการแข่งขันในยุคนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การให้บริการที่มีความแตกต่าง การบริการที่มีความประทับใจ โดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรนั้นๆ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน และจะต้องเป็นบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละ มีผูกพันต่อองค์กร รักในงานที่ทำ จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้

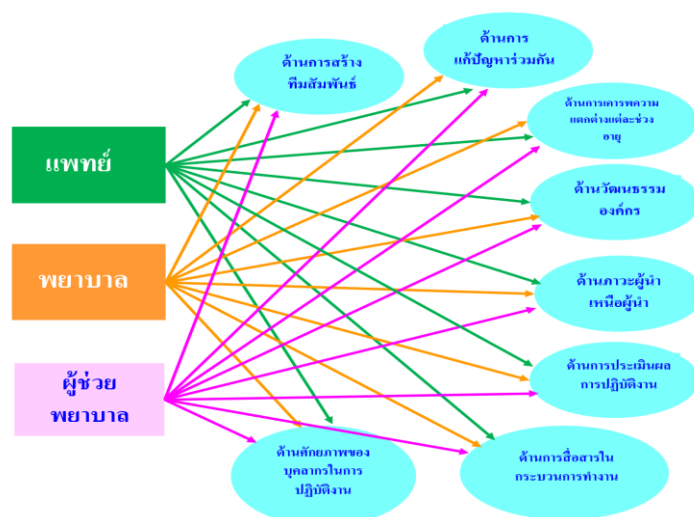
พนักงานโรงพยาบาล เป็นกลุ่มบุคคลสายวิชาชีพทางการแพทย์ทำงานในโรงพยาบาล แพทย์ พยาบาลและ ผู้ช่วยพยาบาล ถือเป็นกำลังสำคัญในงานด้านการบริการรักษาพยาบาลเพราะหากไม่มีพนักงานเหล่านี้แล้ว การเปิดบริการของโรงพยาบาลอาจต้องสะดุดลง เนื่องจากไม่สามารถให้การรักษาสผู้ป่วยได้ และด้วยลักษณะงานที่มีความคาดหวังจากผู้ป่วย ความคาดหวังจากองค์กร ทำให้งานด้านการบริการรักษาพยาบาลมีความกดดันค่อนข้างมาก ต้องมีความอดทนสูง ต้องเป็นคนที่ผูกพันต่อองค์กรในงานด้านการบริการเป็นทุนเดิมและผูกพันต่อองค์กรในงานบริการ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทีมวิจัยทำงานอยู่ในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานและธำรงรักษาพนักงานในองค์กรให้คงอยู่และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทีมวิจัยจึงได้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลทางสายวิชาชีพแพทย์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนทาง และกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

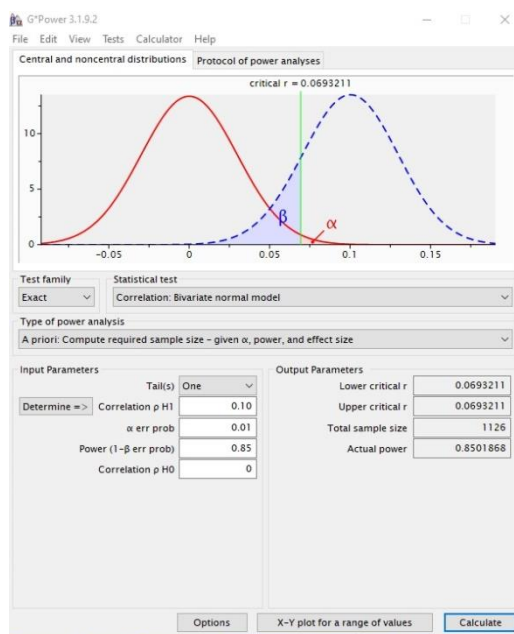
ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาวิจัย สัมพันธ์ภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างทีมสัมพันธ์ 2) ด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน 3) ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ 7) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 8) ด้านการสื่อสารในกระบวนการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ด้านปฏิบัติการ (clinical) โรงพยาบาลในเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล มี 11 โรงพยาบาล เก็บประชากรทุกโรงพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยสาขาวิชาชีพ แพทย์ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 3,672 ราย (ทรัพยากรบุคคลเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล, 31 มีนาคม 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ด้านปฏิบัติการ (clinical) โรงพยาบาลในเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล มี 11 โรงพยาบาล เก็บประชากรทุกโรงพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยสาขาวิชาชีพ แพทย์ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power version 3.1.9.2 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,126 ราย โดยคณะผู้วิจัยได้มีการกำหนดจำนวนอาสาสมัครทั้งสิ้น 1,126 ราย



ภาพที่ 2 การคำนวณจำนวนตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power version 3.1.9.2

ที่มา: Cohen, J. (1980)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สังกัดโรงพยาบาล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิชาชีพในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ 3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการสื่อสารในกระบวนการทำงาน 5) ด้านการสร้างทีมสัมพันธ์ 6) ด้านการแก้ปัญหาร่วมกัน 7) ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และ 8) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำราและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามพร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตามข้อบ่งชี้ของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ ซึ่งเลขรหัสที่ยื่นคือ IRB 005-2565 เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแนะนำปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

ให้คะแนน 1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม
------------------	---

ให้คะแนน 0 คะแนน	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม
------------------	--

ให้คะแนน -1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม
-------------------	--

6. เมื่อได้รับการพิจารณาแล้วตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.87 และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับร่าง ตามข้อบ่งชี้ของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม ซึ่งออกโดยผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทั้ง 11 โรงพยาบาลในเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการประมาณงานในการเก็บตัวอย่าง โดยส่ง Link QR Code สำหรับลงทะเบียนการยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยและตอบแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล 11 โรงพยาบาล ผ่านทาง Line หรือ Email ตามรายชื่อที่ส่วนงานนั้นๆ ส่งขึ้นมา ดังนี้

2.1 ประสานเลขานุการแพทย์ 11 โรงพยาบาลทำการสุ่มรายชื่อแพทย์ตามจำนวน 367 ราย โดยการจับฉลากจากรายชื่อแพทย์ที่มี ทุกแผนกที่มีอยู่ในโรงพยาบาล

2.2 หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 11 โรงพยาบาลทำการสุ่มรายชื่อพยาบาลจำนวน 487 ราย และผู้ช่วยพยาบาล 272 ราย โดยการจับฉลากจากรายชื่อพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ทุกแผนกที่มีอยู่ในโรงพยาบาล

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องครบถ้วน จากนั้นแบบสอบถามที่ได้ไปกรอกเป็นข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินการวิเคราะห์หาค่าข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

2. วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโล

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไทและเครือข่ายโรงพยาบาลเปาโลใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 เมื่อการทดสอบมีนัยสำคัญ การจะแปลความหมายตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดต้องนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปเทียบกับตารางการแปลความหมายซึ่งนักสถิติกำหนดเป็นช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังตารางของ Hinkle D. E. (1998) โดยค่า r มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 เครื่องหมายจะบอกทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร ส่วนตัวเลขบอกปริมาณหรือขนาดความสัมพันธ์

ตารางที่ 1 การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Hinkle D.E.

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ที่มา: Hinkle D. E., 1998

ผลการวิจัย

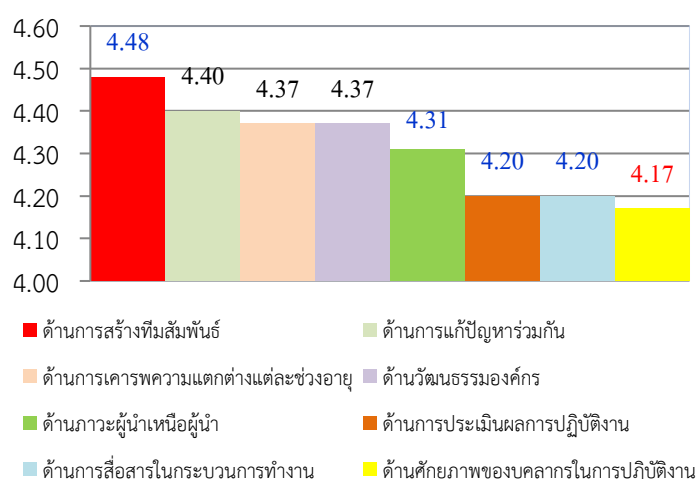
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล มีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

ตารางที่ 2 ระดับสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กร กลุ่ม 5	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสร้างทีมสัมพันธ์	4.48	0.64	มากที่สุด
ด้านการแก้ปัญหาร่วมกัน	4.40	0.66	มากที่สุด
ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ	4.37	0.71	มากที่สุด
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.37	0.69	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	4.31	0.72	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.20	0.74	มาก
ด้านการสื่อสารในกระบวนการทำงาน	4.20	0.71	มาก
ด้านศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.17	0.59	มาก

Mean



ภาพที่ 3 กราฟระดับสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 3 ระดับสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาล
 พญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยด้านการสร้างทีมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$) รอง
 ลงมคือ ด้านการแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{x} = 4.40$) ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ย
 เท่ากัน ($\bar{x} = 4.37$) และด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ($\bar{x} = 4.31$) ส่วนอีก 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับคือ ด้านการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงาน และด้านการสื่อสารในกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 4.20$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านศักยภาพ
 ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.17$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและ
 เครือโรงพยาบาลเปาโล กำหนดให้

- R1 คือ ด้านศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
 R2 คือ ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ
 R3 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 R4 คือ ด้านการสื่อสารในกระบวนการทำงาน
 R5 คือ ด้านการสร้างทีมสัมพันธ์
 R6 คือ ด้านการแก้ปัญหาร่วมกัน
 R7 คือ ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 R8 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กร
 เครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

ตัวแปร	R ₁	R ₂	R ₃	R ₄	R ₅	R ₆	R ₇	R ₈
R ₁	1	0.747** 0.000	0.703** 0.000	0.723** 0.000	0.735** 0.000	0.734** 0.000	0.755** 0.000	0.749** 0.000
R ₂		1	0.738** 0.000	0.744** 0.000	0.726** 0.000	0.745** 0.000	0.750** 0.000	0.746** 0.000
R ₃			1	0.771** 0.000	0.656** 0.000	0.736** 0.000	0.741** 0.000	0.741** 0.000
R ₄				1	0.721** 0.000	0.753** 0.000	0.745** 0.000	0.757** 0.000
R ₅					1	0.838** 0.000	0.785** 0.000	0.782** 0.000
R ₆						1	0.794** 0.000	0.822** 0.000
R ₇							1	0.845** 0.000
R ₈								1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

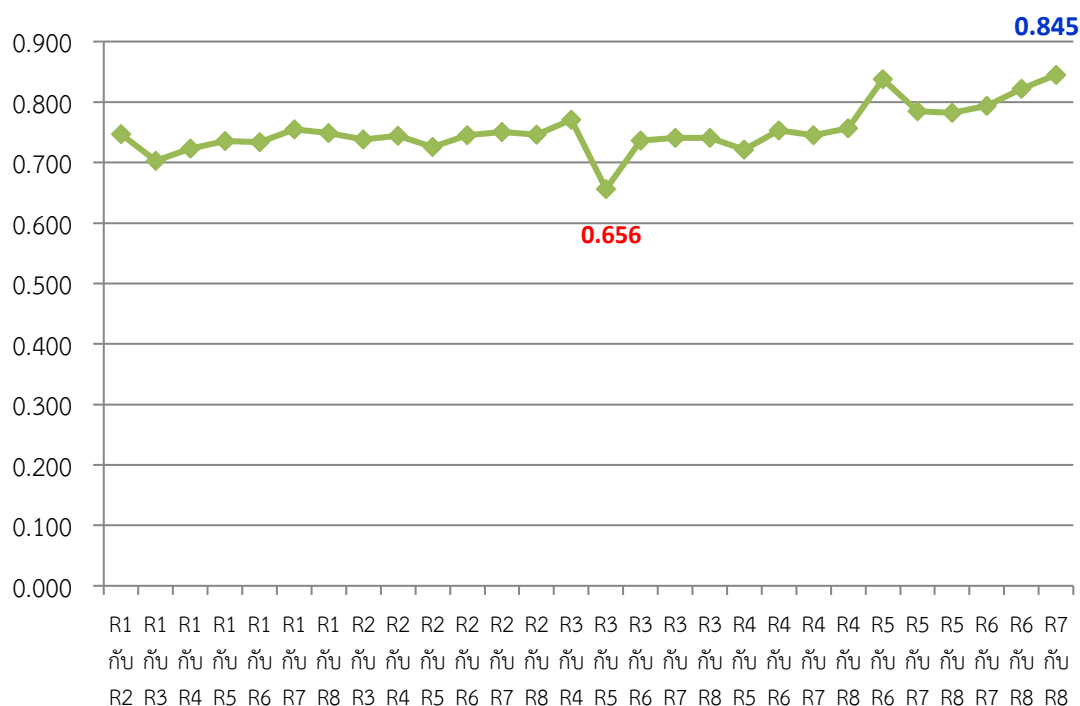
ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กร
เครือโรงพยาบาลปญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล

ลำดับ	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรฯ	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1	R1 กับ R2	0.747**	0.000	ค่อนข้างสูง
2	R1 กับ R3	0.703**	0.000	ค่อนข้างสูง
3	R1 กับ R4	0.723**	0.000	ค่อนข้างสูง
4	R1 กับ R5	0.735**	0.000	ค่อนข้างสูง
5	R1 กับ R6	0.734**	0.000	ค่อนข้างสูง
6	R1 กับ R7	0.755**	0.000	ค่อนข้างสูง
7	R1 กับ R8	0.749**	0.000	ค่อนข้างสูง
8	R2 กับ R3	0.738**	0.000	ค่อนข้างสูง
9	R2 กับ R4	0.744**	0.000	ค่อนข้างสูง
10	R2 กับ R5	0.726**	0.000	ค่อนข้างสูง
11	R2 กับ R6	0.745**	0.000	ค่อนข้างสูง
12	R2 กับ R7	0.750**	0.000	ค่อนข้างสูง
13	R2 กับ R8	0.746**	0.000	ค่อนข้างสูง
14	R3 กับ R4	0.771**	0.000	ค่อนข้างสูง
15	R3 กับ R5	0.656**	0.000	ปานกลาง
16	R3 กับ R6	0.736**	0.000	ค่อนข้างสูง
17	R3 กับ R7	0.741**	0.000	ค่อนข้างสูง
18	R3 กับ R8	0.741**	0.000	ค่อนข้างสูง
19	R4 กับ R5	0.721**	0.000	ค่อนข้างสูง
20	R4 กับ R6	0.753**	0.000	ค่อนข้างสูง
21	R4 กับ R7	0.745**	0.000	ค่อนข้างสูง
22	R4 กับ R8	0.757**	0.000	ค่อนข้างสูง
23	R5 กับ R6	0.838**	0.000	ค่อนข้างสูง
24	R5 กับ R7	0.785**	0.000	ค่อนข้างสูง
25	R5 กับ R8	0.782**	0.000	ค่อนข้างสูง
26	R6 กับ R7	0.794**	0.000	ค่อนข้างสูง
27	R6 กับ R8	0.822**	0.000	ค่อนข้างสูง
28	R7 กับ R8	0.845**	0.000	ค่อนข้างสูง

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**ความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายใน
องค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและโรงพยาบาลเปาโล**



**ภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กร
เครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล**

จากตารางที่ 3, 4 และภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล จากผลการวิเคราะห์จาก 28 คู่ แบ่งระดับความสัมพันธ์เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง จำนวน 27 คู่ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (R7) มีความสัมพันธ์กับ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (R8) มีค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 84.50 ($r=0.845$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างทีมสัมพันธ์ (R5) มีความสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาาร่วมกัน (R6) มีค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 83.80 ($r=0.838$) และด้านการแก้ปัญหาาร่วมกัน (R6) มีความสัมพันธ์กับด้านวัฒนธรรมองค์กร (R8) มีค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 82.20 ($r=0.822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ตามลำดับ

2. มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 1 คู่ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (R3) มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมสัมพันธ์ (R5) มีค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 65.60 ($r=0.656$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล เปรียบเทียบบุคลากร แพทย์ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือฯ สูงกว่าผู้ช่วยพยาบาล และแพทย์ โดยวิชาชีพพยาบาล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 89.50 ($r=0.895$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รองลงมาคือ ผู้ช่วยพยาบาล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 81.30 ($r=0.813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และแพทย์ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 80.10 ($r=0.801$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สรุปและอภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาล พญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานที่ทำงานร่วมกันมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน พนักงานย่อมจะเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากธรรมชาติของบุคคลในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในสังคมย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์และหากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเอาใจใส่ ไว้วางใจในความสามารถของกันและกัน มีทัศนคติที่ดีและมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีความเครียด เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานจึงนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งตรงตามแนวคิดของ สมชาติ กิจจรยง (2561) เรื่องกลยุทธ์การบริหารจากการอ่านคน สิ่งที่ทำให้ลูกน้องปฏิบัติตามโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายคือ ผู้นำต้องมีอิทธิพลในการชักนำหรือโน้มน้าให้คนอื่นทำตามและยอมรับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน อันดับรองลงมาคือปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการสื่อสารและประสานงาน ปัจจัยด้านผู้นำ และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความขัดแย้ง สอดคล้องกับจากทฤษฎีการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากผลงานเรื่องนักแก้ปัญหาทั่วไป (general problem solver) ของ Ernest & Newell (1969) และ Newell & Simon (1972) ซึ่งเป็นทฤษฎีการแก้ปัญหาของมนุษย์ (human problem solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง ผลงานนี้ช่วยวางรากฐานกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการประมวลผลสารสนเทศสำหรับศึกษาเรื่อง การแก้ปัญหาหลักการของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ-ปลายทาง-วิเคราะห์” ซึ่งเป็นการนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบหรือเป้าหมายย่อยๆ แล้วจึงจัดการแก้ไขเป้าหมายย่อยๆ เหล่านั้นทีละเรื่องแนวคิดนี้ตรงกันข้ามกับ Wertheimer (1959) นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีเกสตัลต์ ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาและให้ความสำคัญด้านความเข้าใจเรื่องโครงสร้างของปัญหา โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ประสบผลสำเร็จเป็นเพราะบุคคลผู้นั้นสามารถมองเห็นโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดของปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการค้นพบธรรมชาติของปัญหาหรือประเด็นหัวข้อที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่เป็นช่องว่าง ความไม่ลงรอยกัน หรือสิ่งรบกวนต่างๆ เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ การเรียนการสอนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎองค์กร ประกอบด้วย ความใกล้เคียง การปกปิด ความคล้ายคลึง และความเรียบง่าย DeBono (1971, 1991) เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหา คือ การแยกปัญหาเป็นส่วนๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสุมบางส่วนมารวมกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโล เปรียบเทียบบุคลากร แพทย์ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์ภายในองค์กรเครือฯ สูงกว่าผู้ช่วยพยาบาล และแพทย์ โดยวิชาชีพพยาบาลมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 89.50 ($r=0.895$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รองลงมาคือ ผู้ช่วยพยาบาล มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดคือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 81.30 ($r=0.813$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และแพทย์ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความสัมพันธ์ร้อยละ 80.10 ($r=0.801$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานที่ทำงานร่วมกันมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน พนักงานย่อมจะเกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากธรรมชาติของบุคคลในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในสังคมย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์และหากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเอาใจใส่ ไว้วางใจในความสามารถของกันและกัน มีทัศนคติที่ดีและมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ไม่มีความเครียด เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานจึงนำไปสู่ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติทัชเชียวฉะอ่อน (2560) เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีม และต้องมีผู้นำทีมที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ที่ดี เมื่อเป้าหมายสูงสุดของการประกอบธุรกิจคือ การประสบผลสำเร็จในการประกอบการซึ่งจะได้มาในรูปของผลกำไร จึงทำให้แต่ละองค์กรต้องสรรหากลยุทธ์ทุกวิถีทางเพื่อสามารถแข่งขันกับองค์กรคู่แข่งและต้องประสบความสำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ โดยต้องมีวางแผนการทำงาน และมีการเตรียมพร้อมในทุกๆ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน ดังนั้นความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานหรือการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนจึงมีอิทธิพลกับระดับความสุขในการทำงานและหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดี ย่อมจะเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกในการทำงานของพนักงานเพราะพนักงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการของสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานอีกด้วย (Strickland, 1977)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ภาพรวมของบุคลากรวิชาชีพแพทย์มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (R3) มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมสัมพันธ์ (R5) มีความสัมพันธ์ ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการสร้างทีมงานสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาชีพทางการแพทย์เพิ่มขึ้น โดยมีการอบรมเกี่ยวกับการสร้างทีมสัมพันธ์ให้ความรู้ และประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการสร้างทีมสัมพันธ์ให้มากขึ้นและนำผลมาติดตามและปรับปรุงในครั้งต่อไป
2. บุคลากรวิชาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางคือ ด้านการเคารพความแตกต่างแต่ละช่วงอายุ (R2) กับด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (R7) ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรมให้ผู้ช่วยพยาบาลโดยสร้างความตระหนักในเรื่องการเคารพผู้ที่อาวุโสกว่าแต่ก็ให้เกียรติในการทำงานหากมีความแตกต่างในช่วงอายุ กรณีที่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าเป็นหัวหน้างานก็ควรให้เกียรติในความเป็นผู้นำของผู้ที่อายุน้อยกว่าเช่นกัน
3. บุคลากรวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง แต่ค่าความสัมพันธ์น้อยสุดคือ ด้านศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (R1) กับ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (R3) ควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้เพิ่มขึ้นเพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มพนักงานเครือโรงพยาบาลพญาไทและเครือโรงพยาบาลเปาโลประเภทอื่น เช่น พนักงานที่ไม่ใช่บุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ พนักงานต้อนรับ พนักงานเวรเปล พนักงานสายสนับสนุนกลุ่มอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานในองค์กรต่างๆ
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพของพนักงาน ความเหนียวแน่นของกลุ่มพนักงาน ความพึงพอใจการทำงาน
3. ควรศึกษาในประเด็นเดียวกันแต่อาจทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายบริหาร เพื่อขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัฐ อินทรทัศน์ และพรทิพย์ เอ็นจะบก.(2554). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร*.
จาก pirun.ku.ac.th/~agrpct/envelop/com%20theory.doc.
- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 355-360.
- ธนาคารออมสิน. (2564). *ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน*. จาก https://www.gsb.or.th/getattachment/04919889-ef98-4771-9017-a5a4a3faa063/Report_.aspx
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1), 2843-2857.
- พีรวัศ พรธนะขาม. (2562). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร*.
จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/278_2562_1597737016_6114832049.pdf.
- ยงยุทธ บุราสิทธิ์ .(2561). การส่งเสริมค่านิยมไทย “คุณค่าและศักดิ์ศรี” ของผู้สูงอายุในสังคมเมือง.
วารสารภาษาและวัฒนธรรม, 37(2), 129-150.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2561). *กลยุทธ์การบริหารจากการอ่านคน* (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.
- Cohen, J. and N., Uphoff. (1980). *Participation's Place in Rural Development 8 March*. Uphoff, N.T., Cohen.J.M. and Goldsmith. 1979. A-State-of-the-art paper.
- DeBono, E. (1991). *Teaching thinking*. London: Penquin Books.
- Ernest, G., & Newell, A. (1969). *GPS: A case study in generality and problem solving*. NY: Academic Press.
- Hinkle D. E. (1998). *Applied Statistics for Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Newell, A., & Simon. H. A. (1972). *Human problem solving*. NJ: Prentice-Hall.
- Probst, R. E. (1987). *Transactional Theory in the teaching of literature*. ERIC Digest.ED284274.
- Strickland, B. (1977). *Internal-external control of reinforcement*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wertheimer, M. (1959). *Productive thinking* (Enlarged ed.). NY: Harper & Row.



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA)

เปิดรับสมัครนักศึกษา...

สำหรับ... บุคลากรภาครัฐที่ต้องการปรับวุฒิการศึกษา
บุคคลทั่วไปที่ต้องการเป็นข้าราชการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น
บุคลากรภาคเอกชนที่ต้องการเรียนรู้ด้านการบริหาร

เนื้อหาทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง
เรียนรู้กับคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพและมากประสบการณ์
หลักสูตรได้รับการรับรองจาก สกอ.
มหาวิทยาลัยของรัฐ

จบตามระยะเวลา 1 ปีครึ่ง

สมัครเลยที่ >>> <https://www.rcim.in.th> 092-442-8000

