

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

บรรจง ทองงอก

ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช โดยทำการศึกษาคูคนจำนวน 313 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.99$) ด้านศักยภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$) และด้านช่วงเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$) ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) ในด้านการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.97$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 3.71$) และความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.47$) ตามลำดับ และพบว่า

สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร ด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพโดยรวม ($p < .001$) ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .663, .662$ และ $.640$) และมีทิศทางเดียวกัน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะของบุคลากร, ด้านความต้องการความก้าวหน้า, ด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ($p < .001$) ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .447, .409, .443$ และ $.531$) และมีทิศทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($p < .001$) จึงควรเน้นการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจเป็นอันดับแรก ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

คำสำคัญ : สิ่งแวดล้อมในการทำงาน/
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract : The relationship between working environment and efficiency of personnel in King Narai hospital

The purpose of this survey research was study the relationship between working environment and efficiency of personnel in King Narai hospital. The samples consisted of 313 participants who were personnel. The data were collected by questionnaires of characteristics, working environment, work efficiency and suggestion. Data were analyzed by using descriptive statistics and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at a significant level of 0.05.

The research showed the opinion of personnel in King Narai hospital on the overall working environment was at high level ($\bar{x} = 3.84$), and this opinion were ranked in descending order as mental ($\bar{x} = 3.99$), physical ($\bar{x} = 3.84$), and working time ($\bar{x} = 3.68$). In addition, the overall work efficiency was at high level ($\bar{x} = 3.71$), and these aspects were ranked in descending order as perception in job description ($\bar{x} = 3.97$), job satisfaction ($\bar{x} = 3.71$), and the need of progress

($\bar{x} = 3.47$). Moreover, it revealed that the working environment of personnel in King Narai hospital comprising mental were significantly related to the work efficiency in the aspects of perception in job description, job satisfaction, and the total work efficiency ($p < .001$). These were related to each other ranging from intermediate high levels ($r = .663, .662$ and $.640$) and the same direction. The working environment comprising physical were significantly related to the work efficiency in the aspects of of perception in job description, job satisfaction, and the need of progress ($p < .001$). These were related to each other ranging from medium levels ($r = .447, .409, .443$ and $.531$) and the same direction.

In conclusion, the working environment was significantly related to the work efficiency ($p < .001$). The first, it should be focus on promoting the environment in mental. Their work attitudes will more than likely result in a more work efficiency and continues to achieve sustainability.

Key Words : working environment / work efficiency

บทนำ

โรงพยาบาลเป็นสถานบริการทางการแพทย์ที่มีบทบาทครอบคลุมทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อม ในแต่ละวันจะมีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก ทั้งที่เป็นผู้ป่วยและบุคคลทั่วไป สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบการใช้ชีวิตและยังมีอิทธิพลต่อการมีสุขภาพที่ดีหรือไม่ดีของบุคคล ดังนั้นระบบการจัดการสุขภาพและความปลอดภัยในโรงพยาบาล จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ เพราะหากมีการจัดการไม่ดี อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้มารับบริการและบุคลากรของโรงพยาบาลได้ เช่น การเจ็บป่วยด้วยโรค ระบบทางเดินหายใจ โรคระบบทางเดินอาหาร การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมไม่ดี โรคจากการทำงาน เกิดความไม่สบายตา ไม่สบายใจเมื่อก้าวเข้ามาสู่โรงพยาบาล นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนที่อาศัยในบริเวณใกล้เคียงโรงพยาบาลได้ เช่น มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศและเสียง เป็นต้น¹

บุคลากร เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ดีจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลให้เกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมและทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้เป็นอย่างดี ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลต่อการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของบุคลากรในโรงพยาบาล เป็นสิ่งสะท้อนให้เกิด

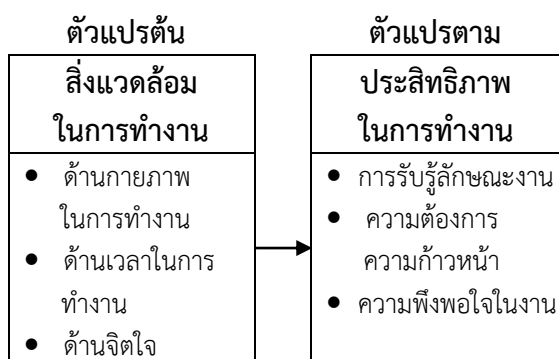
ความรู้สึกที่มีต่องาน ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ เป็นต้น²

ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช เป็นหน่วยงานบริการที่ทำหน้าที่ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านงานบริการต่างๆ ให้กับหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งผู้รับบริการ และบุคลากรโรงพยาบาล ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เห็นความสำคัญของปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช เพื่อนำมาเป็นข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสิ่งแวดล้อมที่มีผลในการทำงานโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชในทิศทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ที่ปฏิบัติงานในปี 2559 ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม 2560

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน ความต้องการความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม 2560

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ที่ปฏิบัติงานในปี 2559 จำนวน 1,432 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน³ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการกำหนด

N = ขนาดของบุคลากรโรงพยาบาล

พระนารายณ์มหาราช

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ในที่นี้ผู้วิจัยกำหนดเป็น 5% หรือเท่ากับ .05

แทนค่าลงในสูตร

$$n = \frac{1,432}{1+1,432(.05^2)}$$

$$= 312.66 \text{ คน} \sim 313 \text{ คน}$$

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบโควตากระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล โดยมีการกำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกตัดออก ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเข้า

1. เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชปี 2559
2. สนใจเข้าร่วมงานวิจัย

เกณฑ์ในการคัดออก

1. เป็นบุคลากรของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชปี 2560
2. ไม่สนใจเข้าร่วมงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ได้ค่า CVI = 0.92 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรโรงพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.870 และ 0.917 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ใบรับรองเลขที่ KNH 015/2559 ออกให้ ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2559

ขั้นตอนการวิจัย**ระยะเตรียมการ**

1. นำเสนอโครงร่างวิจัยผ่านคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช
2. ขออนุมัติผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช และขอความร่วมมือในการทำวิจัย รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช กับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย

ระยะดำเนินการ

1. เก็บข้อมูลโดยมอบแบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ให้กับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2. หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ชี้แจงทำความเข้าใจแบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชกับบุคลากรในหน่วยงาน

3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูล นำมาตรวจให้คะแนนและลงรหัสเตรียมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ = 0.05 สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิง

พรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่เป็นจำนวนและร้อยละ

2. หาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.90 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 30.70 อายุเฉลี่ย 39.34 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.727 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 55.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 31.00 และตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่อื่นๆ ร้อยละ 73.80 สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) (S.D. = .025) ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 3.99$) (S.D. = .535) รองลงมาด้านศักยภาพการทำงาน และด้านช่วงเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$) (S.D. = .520) และ 3.68 (S.D. = .532) ตามลำดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) (S.D. = .028) ด้านการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 3.97$) (S.D. = .517) รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน และด้านช่วงเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.71$) (S.D. = .560) และ 3.47 (S.D. = .692) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1 เมื่อแบ่งระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านกายภาพใน

การทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้าน
จิตใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.7,
55.3 และ 58.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2 แบ่งระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้ลักษณะ

งาน และความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับปานกลาง ร้อยละ 64.2 และ 54.6 ตามลำดับ
ส่วนความต้องการความก้าวหน้า ส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับต่ำ ร้อยละ 49.5 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n= 313 คน)

ตัวแปร	ความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.84	.025	มาก	
- ด้านศักยภาพการทำงาน	3.84	.520	มาก	2
- ด้านช่วงเวลาในการทำงาน	3.68	.532	มาก	3
- ด้านจิตใจ	3.99	.535	มาก	1
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.71	.028	มาก	
- การรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร	3.97	.517	มาก	1
- ความต้องการความก้าวหน้า	3.47	.692	มาก	3
- ความพึงพอใจในงาน	3.71	.560	มาก	2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (n= 313 คน)

ระดับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ด้านศักยภาพการทำงาน		
- ต่ำ	79	25.2
- ปานกลาง	190	60.7
- สูง	44	14.1
ด้านช่วงเวลาในการทำงาน		
- ต่ำ	112	35.8
- ปานกลาง	173	55.3
- สูง	28	8.9
ด้านจิตใจ		
- ต่ำ	53	16.9
- ปานกลาง	184	58.8
- สูง	76	24.3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
(n= 313 คน)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร		
- ต่ำ	49	15.7
- ปานกลาง	201	64.2
- สูง	63	20.1
ความต้องการความก้าวหน้า		
- ต่ำ	155	49.5
- ปานกลาง	132	42.2
- สูง	26	8.3
ความพึงพอใจในงาน		
- ต่ำ	102	32.6
- ปานกลาง	171	54.6
- สูง	40	12.8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.001$ สรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะของบุคลากร, ด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .663, .662$ และ $.640$) และมีทิศทางเดียวกัน สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะของบุคลากร, ด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .634, .631$ และ $.673$) และมีทิศทางเดียวกัน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านศักยภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะของบุคลากร, ด้านความต้องการ

ความก้าวหน้า, ด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .447, .409, .443$ และ $.531$) และมีทิศทางเดียวกัน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะของบุคลากร, ด้านความต้องการความก้าวหน้า, ด้านความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .421, .402, .408$ และ $.522$) และมีทิศทางเดียวกัน สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = .440$) และมีทิศทางเดียวกัน ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าระดับ

ความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ($r = .293$) และมีทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

โรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร

ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (Suppl 1) ม.ค. – มิ.ย. 2560

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($n = 313$ คน)

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
	การรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร		ความต้องการความก้าวหน้า		ความพึงพอใจในงาน		ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
- ด้านศักยภาพการทำงาน	.447	<.001*	.409	<.001*	.443	<.001*	.531	<.001*
- ด้านช่วงเวลาในการทำงาน	.421	<.001*	.402	<.001*	.408	<.001*	.522	<.001*
- ด้านจิตใจ	.696	<.001*	.293	<.001*	.662	<.001*	.640	<.001*
- สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	.634	<.001*	.440	<.001*	.631	<.001*	.673	<.001*

*p-value <.001

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับความสัมพันธ์และทิศทาง ($n = 313$ คน)

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
	การรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร		ความต้องการความก้าวหน้า		ความพึงพอใจในงาน		ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	
	ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ความสัมพันธ์	ทิศทาง
- ด้านศักยภาพการทำงาน	ปานกลาง	บวก	ปานกลาง	บวก	ปานกลาง	บวก	ปานกลาง	บวก
- ด้านช่วงเวลาในการทำงาน	ปานกลาง	บวก	ปานกลาง	บวก	ปานกลาง	บวก	ปานกลาง	บวก
- ด้านจิตใจ	ค่อนข้างสูง	บวก	ค่อนข้างต่ำ	บวก	ค่อนข้างสูง	บวก	ค่อนข้างสูง	บวก
- สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	ค่อนข้างสูง	บวก	ปานกลาง	บวก	ค่อนข้างสูง	บวก	ค่อนข้างสูง	บวก

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาด้านศักยภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$) และด้านช่วงเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$)

ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในเวลาดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.15$) เป็นอันดับ 1 มีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{x} = 4.12$) และมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.11$) เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจที่ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี

ต่อการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐฐา สิริ ยิ่งรู้ ที่พบว่าสิ่งแวดลอมในการทำงานด้าน จิตใจอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาด้าน โรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร

ศักยภาพการ

ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (Suppl 1) ม.ค. – มิ.ย. 2560

ทำงานและด้านช่วงเวลาในการทำงานเช่นกัน^{2,5-8} ส่วนความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ สามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ด้วยตัวเอง ($\bar{x} = 3.25$) อุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่องานมีเพียงพอ ($\bar{x} = 3.64$) และมีการจัดการบริหารเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.70$) ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานควรมีการปรับปรุงในด้านเวลาในการทำงานให้เหมาะสม และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งของที่จำเป็นต่องานมีเพียงพอ เพื่อให้บุคลากรมีสิ่งแวดลอมในการทำงานที่และเหมาะสม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) ด้านการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 3.71$) และความต้องการความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.47$) ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช มีความคิดเห็นว่าเป็นปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.09$) เป็นอันดับ 1 สามารถเรียนรู้ เข้าใจและปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.00$) และสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.96$) สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพของ Elmore ที่กล่าวว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงนั้น ก็ต่อเมื่อเขาได้รับผิดชอบงานที่เขามีความถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใหม่ๆ เป็นตัวกระตุ้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้ง

ไว้⁴ และสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา^{2, 5-8} ส่วนความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่คาดหวังไว้ ($\bar{x} = 3.23$) โรงพยาบาลมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.41$) และการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{x} = 3.52$) ดังนั้น โรงพยาบาลควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนควรมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ผลจากการวิจัยพบว่า สิ่งแวดลอมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สิ่งแวดลอมในการทำงานประกอบด้วย ด้านศักยภาพการทำงาน ด้านช่วงเวลาในการทำงาน และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากร ด้านความพึงพอใจในงาน และความต้องการความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ และพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ปัจจัยสิ่งแวดลอมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับรู้ลักษณะของบุคลากร ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .663$) และมี

ทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร

ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันสูงขึ้น จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่
ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (Suppl 1) ม.ค. – มิ.ย. 2560

11

ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน หากบุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วย มีสัมพันธ์ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานน้อยลง เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันน้อยลง จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้น้อยลง สามารถเรียนรู้ เข้าใจและปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างช้าลง ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพของ Elmore ที่กล่าวว่า คนจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ก็ต่อเมื่อเขาได้รับผิดชอบงานที่เขามีความถนัด และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีแรงจูงใจใหม่ๆ เป็นตัวกระตุ้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้⁴ และสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา^{2, 5-8} ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้า ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ($r = .293$) และมีทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันสูงขึ้นมากหรือน้อยนั้น จะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่คาดหวัง และโรงพยาบาลมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาน้อยตามไปด้วย ซึ่ง

Hackman and Oldham ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีมีความเหมาะสม จะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้⁹ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานโรงพยาบาล ควรมีแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น โดยอาจใช้แนวคิดของ Broadbent เรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยให้บุคลากรแต่ละคนมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของตนจากงานหนึ่งไปสู่งานหนึ่งภายในหน่วยงานเดียวกันเพื่อลดความเบื่อหน่ายในงานลง¹⁰ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้งานใหม่ที่ทำหายตลอดเวลา รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงทักษะความรู้ความสามารถได้อย่างอิสระและเต็มที่ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรหรือในหน่วยงาน ให้รางวัล หรือคำชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยดีเด่น รวมถึงเรื่องการบริหารค่าตอบแทน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงควรเน้นการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจเป็นอันดับแรก ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิมและทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

2. ความมุ่งมั่นในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถ จัดเป็น

อันดับ 1 ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้เกิดความ
มุ่งมั่นอย่างยั่งยืน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจ

โดยการให้รางวัล หรือคำชมเชยแก่บุคลากร
ที่ปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยดีเด่น

12

โรงพยาบาลสิงห์บุรีเวชสาร

ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 (Suppl 1) ม.ค. – มิ.ย. 2560

3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็น
อันดับที่ 2 ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์ในองค์กรหรือในหน่วยงาน เป็น

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้าง
ความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือมาตรฐานการ
สุขาภิบาล และความปลอดภัยใน
โรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. 2557.
2. ญัฐาสิริ ยิ่งรู้. ความสัมพันธ์ระหว่าง
สิ่งแวดล้อมในการทำงานและ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการแพทย์ : กรณีศึกษาโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
บริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี. 2555.
3. ดุษฎี แสงดำ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของวัยรุ่น
อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 2552.
4. Elmore,R.The Role of Local Districts
in Instructional Improvement. In S.
Fuhrman (Ed.), Designing Coherent
Education Policy: Improving the
System. San Francisco. 1993.
5. อัครพล พรหมอุดม. ประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรอุ้งหารเรือพระ
จุลจอมเกล้า กรมอุ้งหารเรือ. วิทยานิพนธ์

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 2549.

6. บุญเอื้อ โจว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
เหนียวแน่นของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษา
กรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร
และวชิรพยาบาล. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนา
สังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์. 2552.
7. สรายุธ มงคล และคณะ. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่
มีผลกระทบต่อสุขภาพของนักศึกษา
กายภาพบำบัดในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทย. 2559; 5(1): 8-14.
8. ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา
ฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก.
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. 2555.
9. Hackman, J. R., & Oldham, G. R.
Work redesign. Reading, MA:
Addison-Wesley. 1980.
10. Broadbent, Donald E.; Cooper, P. J.;
Broadbent, M. H. Human Learning
And Memory. Journal of

Experimental Psychology. 1978; 4(5):
486-97.