



ปีที่ 15 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน-มิถุนายน 2562

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

TEAMWORK INFLUENCES THE TEAM'S EFFICIENCY OF CHULARAT HOSPITAL GROUP: EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS

นาฏยา สุวรรณศิลป์*

Nattaya Suwannasin

กล้าหาณ ณ น่าน**

Khahan Na-Nan

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบุคลากรโรงพยาบาลจุฬารัตน์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรฐานการทำงานเป็นทีมที่คณะวิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม ผ่านการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในตามสูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานสามารถแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ความไว้วางใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ 79.569%

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม, โรงพยาบาลจุฬารัตน์

ABSTRACT

The purposes of this research were to analyze factors that influence the team's efficiency using an exploratory factor analysis among the doctors, nurses, and hospital

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2561

** รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
e-Mail: Khahan_n@rmutt.ac.th



staffs in Chularat Hospital Group. The sample was 317 people who work in the hospital including doctors, nurses, and staffs. The research instrument was developed by documentary research which bases on the concepts and theories of effective teamwork. Cronbach's alpha internal consistency was used to estimate for reliability of the scale. The exploratory factor analysis was examined to determine the number of factors. The result indicated that there are six factors influencing team's efficiency which are; open communication, team unity, trust, team relationship, respect, and participation. All factors combined can predict variance of team's efficiency is 79.569 percent.

Keywords: teamwork, exploratory factor analysis, teamwork, factor of teamwork, Chularat Hospital.

บทนำ

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน เนื่องจากการเป็นการทำงานร่วมกันมีประโยชน์ประสานความคิดและความสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อช่วยกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือร่วมกันกำหนดเป้าหมายให้สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนด องค์กรและผู้บริหารส่วนใหญ่ในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาการทำงานในรูปแบบทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้กับองค์กร การพัฒนาทีมงานเป็นการศึกษาเรื่องพฤติกรรมศาสตร์ที่จำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมและความแตกต่างในปัจจัยต่าง ๆ ของระดับบุคคลและกลุ่ม แล้วหาทางส่งเสริม พัฒนา และจัดการให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มสามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนเองอย่างเต็มขีดความสามารถที่มีอยู่ (สุนันทา เลาพันธ์, 2554) การสร้างทีมงานด้วยการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของทีมงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทีมงานได้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2553) สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ทีมงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมาก และนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จตามที่ผู้บริหารองค์กรคาดหวังได้อย่างมั่นใจ

การทำงานของกลุ่มหรือทีมจะมีประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง เนื่องจากการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกหลายคนมักจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการตัดสินใจเพียงผู้เดียว รวมถึงการร่วมกันทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ มักจะได้รับผลลัพธ์ดีกว่า จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม



ที่ดีหรือทีมที่มีประสิทธิภาพของนักวิชาการไทยและต่างประเทศพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน (สุเมธ แสงนิมนวล, 2544; ญัฐพันธ์ เจริญนันท และคณะ, 2545; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546; วราภรณ์ ตระกูลสุชาติ, 2549; Parker, 1990) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานทั้งสิ้น

กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ดำเนินงานภายใต้การแข่งขันที่ทวีความรุนแรง เพื่อตอบสนองและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารจึงมีนโยบายให้จัดบริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพการบริการและการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นแนวคิการทำงานเป็นทีมที่ผู้บริหารเลือกนำมาปรับใช้กับการทำงานของบุคลากรและกลุ่มงานในองค์กร โดยมีความมุ่งหวังว่าการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บุคลากรเกิดการขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดคือการทำงานให้มีความสุข ใช้ชีวิตดี มุมมอง และกระบวนการทำงานเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปได้ด้วยดี ร่วมกันสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ร่วมมือประสานงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ถูกนำมาใช้ได้ระยะหนึ่งแต่ยังไม่ทราบผลที่แน่ชัดว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง หรือมีองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นตัวชี้วัดว่าการทำงานเป็นทีมของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว คณะวิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจุฬารัตน์ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง จะช่วยให้องค์กรและผู้บริหารทราบว่าการดำเนินการสร้างทีมงานของโรงพยาบาลสำเร็จลุล่วงหรือไม่ รวมถึงยังสามารถใช้ประโยชน์เป็นตัวชี้วัด ตรวจสอบ และพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจุฬารัตน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อยืนยันองค์ความรู้ที่มีก่อนหน้านี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กล้าหาญ ญ น่าน และคณะ, 2557) โดยประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร



ในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 1,527 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 317 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แจกแบบสอบถามไปยังพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบสะดวก (convenience)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะวิจัยสร้างมาตรวัดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขึ้น บนพื้นฐานของทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พรณราย ทรัพย์ะประภา (2548) จุฬารัตน์ โสตะ และคณะ (2543) สุเมธ แสงนิมนวล (2544) ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545) เนตรพัฒน์ ยาวีราข (2546) วราภรณ์ ตระกูลสุยดี (2549) วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) Parker (1990) Mcallister (1995) Na-Nan (2016) Na-Nan, Chaiprasit and Pukkeeree (2017) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบลิเคิร์ตสเกล 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง ถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาความตรงเชิงเนื้อหาของมาตรวัด พบว่าทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.6 มาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้วนำมาตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของมาตรวัด โดยการทดลองกับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.87 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.82

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อสำรวจจำนวนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง สก๊ตตอร์ประกอบด้วยการวิเคราะห์ส่วนประกอบสำคัญ (principal components analysis) การตัดสินจำนวนองค์ประกอบใช้เกณฑ์ค่าไอเกนมากกว่าหนึ่งและร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 ขึ้นไป และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (varimax rotation) โดยระดับนัยสำคัญของ การทดสอบกำหนดไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การสำรวจองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ข้อคำถามและการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้



ปีที่ 15 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน-มิถุนายน 2562

ตารางที่ 1 ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย

ข้อ	คำถาม
Team1	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์คิดช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ
Team2	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีความเชื่อมั่นผู้ร่วมทีมในการเก็บความลับบางอย่างจากเพื่อนร่วมทีมได้
Team3	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ
Team4	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ไม่จับผิดซึ่งกันและกัน
Team5	เมื่อสมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์รับทราบข่าวสารแล้ว มีความเข้าใจความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึกนึกคิด และนโยบายของผู้นำทีมอย่างชัดเจน
Team6	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยการทำงานจากผู้นำได้ตลอดเวลา
Team7	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล
Team8	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกันได้ทุกเรื่อง
Team9	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีความเข้าใจทิศทางการทำงานตรงกันอย่างชัดเจน
Team10	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน
Team11	เป้าหมายที่กำหนดในการทำงานตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์โดยรวม
Team12	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในเป้าหมายของการทำงาน
Team13	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ
Team14	การยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมทีม
Team15	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ยอมรับในความรู้ ความสามารถ จุดดี จุดเด่น ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ
Team16	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจทุกเรื่อง
Team17	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีอารมณ์แจ่มใสต่อกันอย่างสม่ำเสมอ



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม
Team18	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา
Team19	ผู้นำทีมและสมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี
Team20	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานให้สำเร็จ
Team21	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน
Team22	สมาชิกทีมงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์มีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีม

ผลการนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity ดังตารางที่ 2 จะพบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 6258.265 ($p < .001$) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ 0.797 และมีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .001 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ในแบบสอบถามทั้ง 22 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบ KMO and Bartlett's Tests

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy		0.797
Bartlett's test of sphericity	Approximate chi-square	6258.265
	Df	231
	Significance	0.000

คณะวิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัวโดยใช้สถิติ ค่าความร่วมกัน (communality) เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นมีค่าความร่วมกันของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.558 - 0.729 ทั้งนี้ มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกตัว

คณะวิจัยได้สกัดองค์ประกอบ (factor extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม (common factor analysis) ด้วยเทคนิคย่อยวิธีแกนหลัก (principal axis factoring) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax method) ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (eigenvalue) มากกว่า 1 ดังตารางที่ 3



จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าไอเกน (eigenvalue) ตัวแปรทั้ง 22 ตัวแปร มีค่าองค์ประกอบมากกว่า 1 ขึ้นไป สามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสามารถแบ่งได้ 6 องค์ประกอบสำคัญ และอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบการสร้างทีมงานได้ถึงร้อยละ 79.569

ตารางที่ 3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมหลังการสกัดองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	8.269	37.587	37.587
2	2.925	13.295	50.881
3	2.218	10.080	60.961
4	1.647	7.484	68.445
5	1.319	5.996	74.441
6	1.134	5.154	79.596

ตารางที่ 4 ข้อคำถาม น้ำหนักองค์ประกอบร่วม ค่าน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบ และร้อยละความแปรปรวน

ข้อคำถาม	องค์ประกอบร่วม	น้ำหนักองค์ประกอบ (ร้อยละความแปรปรวน)					
		I (37.587)	II (13.295)	III (10.080)	IV (7.484)	V (5.996)	VI (5.154)
team1	.802	.020	.048	.854	-.053	.136	.223
team2	.834	.070	.149	.887	-.014	.033	.135
team3	.833	.382	.188	.801	.005	.065	.077
team4	.871	.326	.160	.857	.068	.020	.003
team5	.791	.836	.215	.138	.054	.055	.142
team6	.810	.805	.315	.113	-.007	.118	.188
team7	.808	.769	.213	.366	.071	.164	.070
team8	.868	.887	.164	.156	-.023	.126	.115
team9	.769	.344	.742	.095	-.032	.150	.260
team10	.835	.197	.851	.161	.035	.113	.177



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	องค์ประกอบรวม	น้ำหนักองค์ประกอบ (ร้อยละความแปรปรวน)					
		I (37.587)	II (13.295)	III (10.080)	IV (7.484)	V (5.996)	VI (5.154)
team11	.913	.286	.849	.174	-.028	.205	.192
team12	.769	.172	.754	.170	.005	.338	.163
team13	.701	.198	.395	.109	-.023	.692	.122
team14	.806	.144	.104	.039	-.146	.852	.161
team15	.884	.090	.244	.108	-.042	.862	.245
team16	.651	-.002	-.030	.035	.775	.118	-.185
team17	.629	-.057	.100	-.076	.775	-.051	-.077
team18	.558	.156	-.103	.051	.618	-.304	.214
team19	.972	.028	-.015	.010	.980	-.094	-.030
team20	.881	.117	.211	.183	-.090	.184	.864
team21	.600	.303	.317	.107	.022	.170	.605
team22	.927	.142	.242	.168	-.127	.213	.871

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบว่าตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด คณะวิจัยเลือกใช้เกณฑ์การพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรควรมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.60 แล้วจึงพิจารณาว่าตัวแปรใดมีค่าน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบสูงสุดและเกินค่าที่กำหนดไว้ จึงจะพิจารณาเป็นตัวแปรขององค์ประกอบนั้น ผลการวิเคราะห์จากตัวแปรทั้งสิ้น 22 ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พบว่าสามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 6 องค์ประกอบ

จากตารางที่ 4 พบว่าองค์ประกอบหลังหมุนแกนสามารถสกัดออกได้เป็น 6 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ team5 - team8 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.769-0.887 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การสื่อสารแบบเปิด”

องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ team9 - team12 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.742-0.851 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย”



องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ team1 - team4 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.801-0.887 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความไว้วางใจ”

องค์ประกอบที่ 4 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ team16 - team19 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.618-0.980 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีมนุษยสัมพันธ์”

องค์ประกอบที่ 5 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ team13 - team15 รวม 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.692-0.862 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน”

องค์ประกอบที่ 6 ได้แก่ ตัวแปรข้อที่ team20 - team22 รวม 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.605-0.871 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีส่วนร่วมในการทำงาน”

อภิปรายผล

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าความแปรปรวนที่ค้นพบ ดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ความไว้วางใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งทุกองค์ประกอบสามารถร่วมกันอธิบายการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 79.569 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ สามารถอภิปรายผลตามลำดับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

องค์ประกอบด้านการสื่อสารแบบเปิด เป็นองค์ประกอบแรกที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดร่วมกันได้มากที่สุด ทั้งนี้จะพบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีมที่มีลักษณะของการสื่อสารแบบเปิด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วน (2551) ที่ว่า การสร้างการสื่อสารแบบเปิด ช่วยให้สมาชิกทุกคนในทีมงานเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ของทีมตรงกัน และทำให้ทุกคนเกิดความไว้วางใจและร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบลำดับที่ 2 ของผลวิจัย ทั้งนี้จะพบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนควรมีเป้าหมายตรงกันหรือเป็นหนึ่งเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ที่ว่า การให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน จะช่วยให้สมาชิกเกิดความผูกพันในเป้าหมายของทีมงาน และเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคนจะกลายเป็นเป้าหมายที่เหมือนกันหรือมีเป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพลำดับที่ 3 ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างหรือส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนไว้วางใจหรือมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และ/หรือความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกแต่ละคน



เพื่อให้ทุกคนไว้วางใจหรือเกิดความไว้วางใจสมาชิกแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรณราย ทรัพย์ประภา (2540) ที่ว่า ผู้นำทีมหรือผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดความไว้วางใจ และยอมรับในความแตกต่างของบุคคล หากทำได้จะช่วยทำให้สมาชิกทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และมุ่งส่งมอบผลงานที่ทีมงานกำหนดไว้

องค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพลำดับที่ 4 ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกคนอื่น ๆ ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ที่ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการประยุกต์ความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หากสมาชิกมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยสร้างบรรยากาศของความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างกัน ตลอดจนส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายทั้งด้านคุณภาพและปริมาณที่ทีมงานหรือองค์กรกำหนดขึ้น

องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพลำดับที่ 5 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมจำเป็นต้องมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน กล่าวคือสมาชิกทุกคนในทีมจำเป็นต้องยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนสมาชิก ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ที่ว่า ภายใต้การรวมกลุ่มกันทำงานของบุคคลหรือทีมงาน สิ่งสำคัญและจำเป็นอีกประการหนึ่งคือความเชื่อมั่นและการยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคน เพราะจะทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับและปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่หรือขอบเขตของตนเองโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับบุคคลอื่น

องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบท้ายสุด ทั้งนี้ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกในขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ เช่น การแสดงความเห็นหรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วัตถุประสงค์ แนวทางการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมหรือเพื่อนสมาชิก ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานของทีมงานด้วยความเต็มใจและต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือเป้าหมายของทีมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฬารัตน์ โสตะ และคณะ (2543) ที่ว่า การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนการทำงานของทีมงานเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

สามารถนำมาตรวัดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้วัดการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยมาตรวัดการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งเป็น 6 มิติสำคัญ ดังนั้นองค์กร ผู้บริหาร และนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำไปวัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และนำผลที่ได้มา



พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
นอกจากนั้น นักวิชาการและนักวิจัยที่สนใจมาตรฐานวัดการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาตรวัดที่คณะวิจัย
พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้เพื่อต่อยอดในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงานให้เกิดองค์ความรู้
และขยายองค์ความรู้ของสังคมไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำมาตรวัดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อให้เกิดความหลากหลายในบริบทและลักษณะ
ของงานที่ทีมรับผิดชอบ
2. นำปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ประกอบด้วยมาตรวัดที่ผ่านการทดสอบทั้งในฐาณะตัวแปรต้น
และตัวแปรตามไปทดสอบกับตัวปัจจัยอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ณ น่าน และคณะ. (2557). ปรัชญาการวิจัย. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**, 1(2), หน้า 1-10.
- จินนะรัตน์ ศรีภักธิญโญ. (2535). การบันทึกทางการพยาบาล. **วารสารกองการพยาบาล**, 25, หน้า 38-41.
- จุฬารณณ์ โสตะ และคณะ. (2543). **การมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการบริหารจัดการเพื่อการออกกกำลังกาย**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2553). **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นิรมล ปลั่งพงษ์พันธ์. (2539). เจาะไอดี้นักบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรมนุษย์
ภาคราชการ. **จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**, 3(1), หน้า 26-29.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน**. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- วรารณณ์ ตระกูลสฤชดี. (2549). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ .
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สงวน ช้างฉัตร. (2553). **พฤติกรรมองค์การ**. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.



- สุนันทา เลานันท. (2554). *การสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสติ๊กเกอร์ แอนด์ดีไซน์.
- สุเมธ แสงนิมน์. (2544). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- McAllister, Daniel J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), pp. 24-59.
- Na-Nan, K. (2016). Performance management system of SMEs in Thailand. *International Journal of Economics Research*, 13(4), pp. 1641-1658.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2017). Influences of workplace environment factors on employees' training transfer. *Industrial and Commercial Training*, 49(6), pp. 303-314.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.