



การจัดการสภาพแวดล้อมในองคกรที่สงผลตอผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
แหงหนึงในจังหวัดนครปฐม

The Effect of Organizational Environment Management that Affects the
Performance of Personnel at a Hospital in Nakhon Pathom Province

อุษา เทวารัตติกาล*

Uhsa Tevarattikal

Received: February 1, 2024

Revised: April 24, 2024

Accepted: May 15, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในองคกรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยของการจัดการสภาพแวดล้อมในองคกรที่สงผลตอผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม จำนวน 284 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษพบว่า ระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในองคกรของบุคลากรโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านระบบการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองคกร หมายความว่า ปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองคกร ด้านวัฒนธรรมองคกร ด้านระบบการบริหารจัดการและด้านโครงสร้างองคกรเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแหงหนึงในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การจัดการ / สภาพแวดล้อมในองคกร / ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สถาบันวิทยาการประกอบการแหงอยุธยา

Bachelor of Business Administration Program Institute of Entrepreneurial Science Ayothaya

(Corresponding Author) e-mail: uhsateva@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this comprehensive research were (1) to study the level of environmental management in organizations and employee performance at hospitals in Nakhon Pathom Province, and (2) to study environmental management organizations that affect employee performance at hospitals in Nakhon Pathom Province. The population used in this study was 284 employees of the hospital in Nakhon Pathom Province. Using Yamane's calculation formula, a widely accepted method in research. The instrument of this research was a well-designed questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and multiple regression, ensuring a rigorous analysis. The result of the study found that the level of opinions regarding the management of the organizational environment of personnel at a hospital in Nakhon Pathom Province. Overall, a high level as for the level of the views regarding the work performance of personnel at a hospital in Nakhon Pathom Province. Overall, it was found that the variables had a positive relationship with the performance of a hospital in Nakhon Pathom Province. Significant at the 0.05 level includes management system and organizational structure, which are factors related to managing the environment in the organization. Organizational culture, Management system, and organizational structure determine a hospital's performance in Nakhon Pathom Province, which is statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Management / Organizational Environment / Performance of Personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“สถานพยาบาล” มีความหมายครอบคลุมกว้างขวางไม่เพียงเฉพาะ “โรงพยาบาล” ที่สามารถจำแนกเป็นโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลเฉพาะทางเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคลินิกประเภทต่างๆ ของแพทย์เฉพาะทางอีกด้วย (Royal Gazette, 2015) ซึ่งล้วนเป็นสถานที่ดูแลสุขภาพและเยียวยาผู้ป่วยที่มีความเจ็บปวดแสบเพียงเล็กน้อยย่อมเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความทุกข์ โดยความเป็นจริงการไปสถานพยาบาล เพื่อรับบริการแต่ละครั้งแทนที่จะเป็นการลดความทุกข์ แต่พบว่าสถานพยาบาลของรัฐหลายแห่งกลับก่อให้เกิดความทุกข์ซ้ำเติมผู้มารับบริการ ทั้งนี้ ไม่เฉพาะผู้ป่วยเท่านั้น ยังรวมถึงญาติพี่น้องที่พาผู้ป่วยไปอีกด้วย (MGR online, 2021)

โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการประชาชนชาวนครปฐมและจังหวัดใกล้เคียงมายาวนานกว่า 20 ปี ปัจจุบันมีจำนวน 210 เตียง (A hospital in Nakhon Pathom Province, 2024) และมีการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องมาตลอด ตั้งแต่เรื่องคุณภาพการให้บริการ เทคโนโลยีที่ทันสมัย คุณภาพของแพทย์เฉพาะทางที่จำเป็นครบทุกสาขา โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดในภูมิภาคตะวันตก ในปี 2557 ได้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล โดยมีเป้าหมายให้เป็นศูนย์กลางการแพทย์ด้านภูมิภาคตะวันตก ให้การบริการรักษาโรค ครอบคลุมทุกๆ มิติ มาตรฐานใกล้เคียงกับโรงพยาบาล

ขนาดใหญ่ อีกไม่นานคนในภูมิภาคตะวันตก คงไม่ต้องเดินทางไปรักษาตัวที่กรุงเทพมหานครอีกต่อไป
(A hospital in Nakhon Pathom Province, 2024)

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสนใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงาน จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลดังกล่าว พบว่า จำนวนผู้รับบริการและผลการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าผลการดำเนินงานขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร รายได้และรายจ่ายของโรงพยาบาลขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยด้านรายได้นั้น หากการสรุปวิเคราะห์เป็นผู้ป่วยของแพทย์แต่ละรายเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน มีการ Audit Chart ก่อนส่งข้อมูล การคีย์ข้อมูลของเจ้าหน้าที่พยาบาลมีความถูกต้อง ครบถ้วน การให้รหัสโรคถูกต้อง การส่งออกข้อมูล E-Claim ได้ทันตามกำหนดเวลา การเรียกเก็บค่าบริการทางการแพทย์ได้ครบถ้วน การบริหารจัดการลูกหนี้ที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อรายได้ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ในส่วนของด้านรายจ่ายนั้น หากมีการใช้จ่ายโดยไม่มีการวางแผน การใช้จ่ายเกินแผน การใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง ทั้งทรัพยากรด้านคน เงินและสิ่งของ ล้วนส่งผลต่อรายจ่ายทั้งสิ้น ซึ่งที่กล่าวมานี้เป็นผลที่มาจากประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นสำคัญ (A hospital in Nakhon Pathom Province, 2024)

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสุขกาย สบายใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล สนับสนุนให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความพร้อมที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Phiwkliang, 2013)

ดังนั้น การจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในปัจจัยต่างๆ ให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยของการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

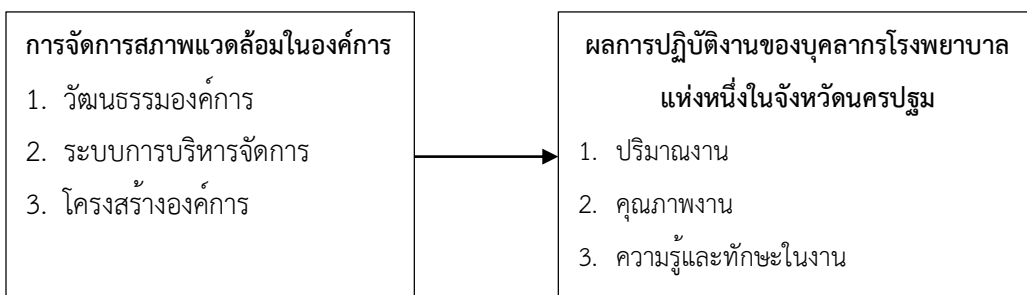
สมมติฐานงานวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
2. ระบบการบริหารจัดการส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม
3. โครงสร้างองค์การส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 972 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 972 คน (A Hospital in Nakhon Pathom Province, 2024) ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบสัดส่วนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ตอนที่ 2 และ 3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (Sincharu, 2020) ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	การแปลผล
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	มีค่ามากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	มีค่ามาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	มีค่าปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	มีค่าน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	มีค่าน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการร่างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบและปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหาและภาษา พร้อมทั้งนำแบบสอบถามหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC = 0.88

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งโดยปกติแล้วค่าความเชื่อมั่นมีค่าเกิน 0.80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.995

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 แหล่ง คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมเอกสารและแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปีและอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

ปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.07	0.74	มาก
2. ด้านระบบการบริหารจัดการ	4.02	0.76	มาก
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.98	0.80	มาก
รวม	4.02	0.77	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านระบบการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.02$) และด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

3. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงาน	4.01	0.79	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	3.97	0.81	มาก
3. ด้านความรู้และทักษะในงาน	4.17	0.72	มาก
รวม	4.05	0.78	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้และทักษะในงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.01$) และด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ผลทดสอบปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร	$\bar{X}$	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
วัฒนธรรมองค์กร (X_1)	0.05	0.43	0.07	1.21	0.23	0.96	1.05
ระบบการบริหารจัดการ (X_2)	0.17	0.47	0.20	3.47	0.00*	0.88	1.14
โครงสร้างองค์กร (X_3)	0.18	0.40	0.27	4.56	0.00*	0.87	1.15
ค่าคงที่ (Constant)	2.39	0.24		9.86	0.00		
SE _{est} = .45; Durbin-Watson = 1.97							
R = 0.41; R ² = 0.16; F = 18.33; DF = 3; sig = 0.00							

*หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = .16$) แสดงให้เห็นว่า การจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยด้านระบบการบริหารจัดการและด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.39 + .07X_1 + .20X_2 + .27X_3$$

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .07 , .20 , และ .27 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการบริหารจัดการ และด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จะพบว่า ผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐมมีค่าอยู่ที่ระดับ 2.39 หน่วย

หากบุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มขึ้น .07 หน่วย

หากบุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านระบบการบริหารจัดการ เพิ่มขึ้น .20 หน่วย

หากบุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีผลการปฏิบัติงาน โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีปัจจัยด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร เพิ่มขึ้น .27 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยึดค่านิยมร่วม (Core Value) ขององค์กรเป็นสำคัญ ทำให้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทำงานต่อเนื่องและทำตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมร่วมที่องค์กรได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Chanphet (2010) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท ภูเขาชิ โอโต้ พาร์ท จำกัด พบว่าภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับ Buathong (2011) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง Nimmanthewin (2012) ได้ศึกษา การศึกษาปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบประเด็นด้านความรู้และทักษะในงานที่เกี่ยวกับการมีทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากบุคลากรของโรงพยาบาลมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ เกินกว่า 1 ปี ทำให้เกิดทักษะและความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Kueathitiporn (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของธนาคารออมสิน

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับ Thonglert & Sonsri (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ประเด็นที่ 3 การจัดการสภาพแวดล้อมโดยรวม ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบประเด็นด้านระบบการบริหารจัดการและด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม มีผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคล ปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยสามารถวัดได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้าน ทั้งนี้ เมื่อได้ทราบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วหน่วยงานจะสามารถทราบถึงความจำเป็นและกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะของพนักงานอันจะช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Kueathitiporn (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน Thonglert & Sonsri (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย การศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลสรุปพบมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบประเด็นที่เกี่ยวกับการสร้างค่านิยมในความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมีค่านิยมน้อยที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมือนกับทุกๆ โรงพยาบาลจึงทำให้เกิดการสร้างค่านิยมที่น้อยและอีกประการหนึ่งค่านิยมถือเป็นพลังที่มีความสำคัญต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ที่จะให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการช่วยกันกำหนดขึ้นมา แต่ด้วยบุคลากรอาจมีน้อย จึงมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ป่วยมากกว่า จึงทำให้เกิดการสร้างค่านิยมที่น้อยทำให้โรงพยาบาลควรส่งเสริม ชื่นชมบุคลากร เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อให้เกิดเป็นค่านิยมความภาคภูมิใจที่ทำงานในองค์กร

ด้านระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดระบบงานหรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนมีค่านิยมน้อยที่สุด ซึ่งระบบการบริหารจัดการเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับการวางระบบการบริหารจัดการที่องค์กรนำมาใช้ในการบริหาร เป็นกระบวนการ การออกแบบและรักษาซึ่งสภาวะแวดล้อม ซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อม คือ กระบวนการออกแบบและรักษาซึ่งสภาวะ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการวางแผน การจัดองค์กร การชักนำและการควบคุม

บุคลากร สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากร ข้อมูลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น โรงพยาบาล ควรสร้างระบบงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านโครงสร้างองค์กรเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร แต่ละระดับไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องด้วยความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตของโรงพยาบาลมีขอบเขตอำนาจที่ชัดเจน แต่ด้วยบุคลากรในการปฏิบัติงานมีน้อยและไม่เพียงพอ จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ตรงตามโครงสร้างเท่าที่ควร เพราะทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานและต้องดูแลผู้ป่วย อีกทั้งเป็นรูปแบบระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจบังคับบัญชา ที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โครงสร้างองค์กรทำให้รู้เครือข่ายงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคนและกลุ่มคน ลักษณะสำคัญประกอบด้วยการแบ่งงานกันทำและการประสานงานการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน โดยเป็นรูปแบบของการจัดวางแผนภูมิเกี่ยวกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ที่จะทำให้งานสามารถดำเนินการไปได้ โรงพยาบาลควรมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารแต่ละระดับไว้ให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานอื่นๆ ในจังหวัดนครปฐม
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลขนาดเดียวกันในจังหวัดอื่นๆ

References

- A Hospital in Nakhon Pathom Province. (2024). **History of a hospital in Nakhon Pathom Province**. [Online]. Available: <https://healthserv.net/hospd656> [2024, January 25]. [In Thai]
- Buathong, B. (2011). **A working environment that affects the performance of factory Employees Rubber wood furniture, Klaeng District, Rayong Province**. Master of Education Thesis, Educational Administration Rambhaibarni Rajabhat University. [In Thai]
- Chanphet, S. (2010). **Satisfaction with the working environment of production employees. Case study of Mu Company Sachi Auto Parts Co., Ltd.** Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok. [In Thai]
- Kuathitiporn, T. (2013). **The relationship between the internal environment of the organization and the performance of employees Government Savings Bank in Nakhon Ratchasima Province**. Independent Study Master of Business Administration, In Management Rajamangala University of Technology Isan. [In Thai]

- MGR online (2021). **Why can't nurses at public hospitals in rural areas speak politely to patients and their relatives?**. [Online]. Available: <https://mgronline.com/online/section/detail/9640000107540>. [2024, January 25]. [In Thai]
- Ministry of Public Health. (2015). Ministerial Regulation on the Characteristics of Healthcare Facilities and the Nature of Healthcare Services B.E. 2558 (2015). **Royal Gazette**, 132(Part 26 A), 23-32. [In Thai]
- Nimmanthewin, R. (2012). **Study of environmental factors within organizations and quality of life in the Work of employees of Phyathai 2 Hospital Company Limited**. Thesis Master of Science Department of Human Resource Management Sripatum University. [In Thai]
- Phiwkliang, N. (2013). **Personal factors and work environment related to the quality of working life of personnel in the Social Security Office**. Master of Business Administration General Management Ramkhamhaeng University.
- Sincharu, T. (2020). **Research and statistical data analysis with SPSS (printed no. 18)**. Bangkok: Business R&D General Limited Partnership. [In Thai]
- Thonglert, T., & Sonsri, K. (2019, July-December). Factors affecting the work efficiency of personnel office of the Permanent Secretary, Ministry of Industry. **Journal of Educational Administration Mahidol University**, 10(2), 92-102. [In Thai]