



การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล
TEAMWORK AFFECTING ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR OF HOSPITAL PERSONNEL

วันที่รับต้นฉบับบทความ: 4 มีนาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 7 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 15 กรกฎาคม 2563

กัลยรักษ์ วิริยมาโน*

Kanyaruk Viriyamano

นัทธทัย อีอนอก**

Nuthatai Ounok

ฉัตรธาร ลิ้มอุบลรัตน์**

Chattharn Limoubpratum

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาล 2) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล และ 3) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคทั้งหมดเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรกคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นเป็นลำดับแรกคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทน อดกลั้น และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, โรงพยาบาล

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

** อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

e-Mail: nuthatai_aoy@yahoo.com; chattharn@hotmail.com



ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the teamwork, 2) study the organizational citizenship behavior, and 3) study the teamwork affecting the organizational citizenship behavior. Research samples consisted of personnel of Vichaivej International Hospital. The questionnaire was adopted as a research instrument with a 0.98 level of reliability. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean and standard deviation. Structural Equation Modeling (SEM) with a statistical significance level .001 was employed for data analysis. The results of the study revealed that: 1) teamwork revealed the overall score at a high level. When considered in each aspect, it was found that respondents mostly concerned consensus, followed by a clear sense of purpose and shared leadership, respectively, 2) the organizational citizenship behavior revealed the overall score at a high level. When considering in each aspect, it was found that respondents mostly concerned courtesy, followed by altruism and sportsmanship, respectively, and 3) the teamwork positively affect the organizational citizenship behavior with .001 level of significance.

Keywords: teamwork, organizational citizenship behavior, hospital

บทนำ

ปัจจุบันนี้การทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งของมนุษย์ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยคาดว่าใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรถือเป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญ และยังคงเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับในหน่วยงาน โดยนำความต้องการนั้นมาผสมผสานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร (กานต์นลิน คงศักดิ์, 2554) ซึ่งบุคลากรจะมีความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจโดยพยายามให้ผลตอบแทนในการทำงานตามความต้องการและเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่บุคลากรนั้นก็ต้องปฏิบัติงานให้ตรงกับที่องค์กรต้องการเช่นกัน การที่บุคลากรจะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน มีแรงจูงใจต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้คนแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏออกมา เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลดอัตราการขาดงานและการลาออก สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรและ



เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานของคุณลากร นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะธุรกิจบริการด้านการรักษาพยาบาล บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ถือเป็นตัวช่วยผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและยั่งยืน เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกหนึ่งปัจจัยที่นักวิชาการต่างให้การยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัจจัยนั้นคือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Organ, 1988) ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบและนโยบายขององค์กร ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีความอดทนต่อความเครียดหรือแรงกดดันจากการทำงาน รวมทั้งเคารพสิทธิของบุคคลอื่น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล
3. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล

สมมติฐานของการวิจัย

การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล

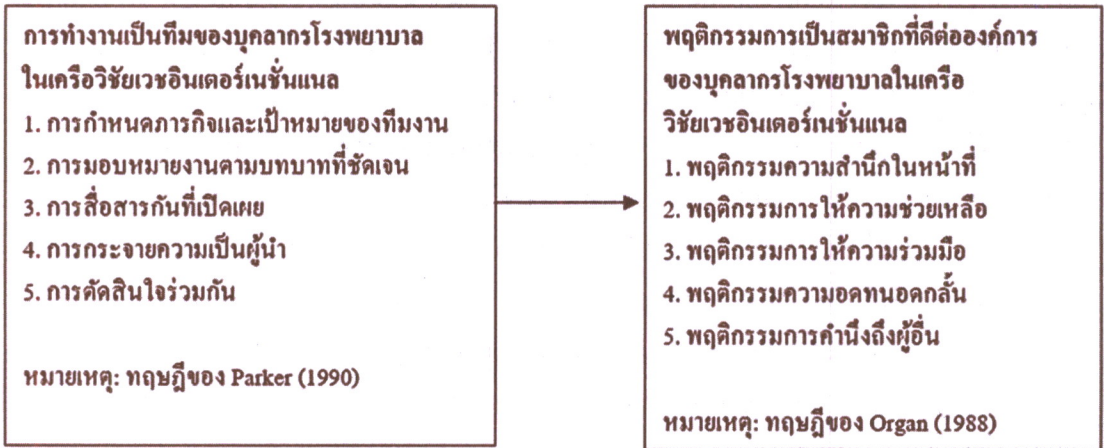
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของ Parker (1990) และแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ (1988) โดยมีกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของ Parker (1990) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ (1988)

ขอบเขตด้านเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนมกราคมถึงกันยายน พ.ศ. 2562 รวมระยะเวลา 9 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2562 จำนวน 2,457 คน (เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล, สัมภาษณ์, 2562) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ประกอบด้วยโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย จำนวน 939 คน และโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล หนองแขม จำนวน 636 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cornbrash's alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's rating scale) และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ใช้กับข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ทดสอบสมมติฐานด้วยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.51 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 56.23 สถานภาพโสด ร้อยละ 47.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 57.39 มีอายุการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 54.49 และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป ร้อยละ 42.90

ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานเป็นทีมภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรกคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล

ลำดับ	การทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.82	0.58	มาก
2	ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.80	0.50	มาก
3	ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน	3.80	0.60	มาก
4	ด้านการสื่อสารกันที่เปิดเผย	3.76	0.55	มาก
5	ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.68	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.78	0.49	มาก

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรกคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความ



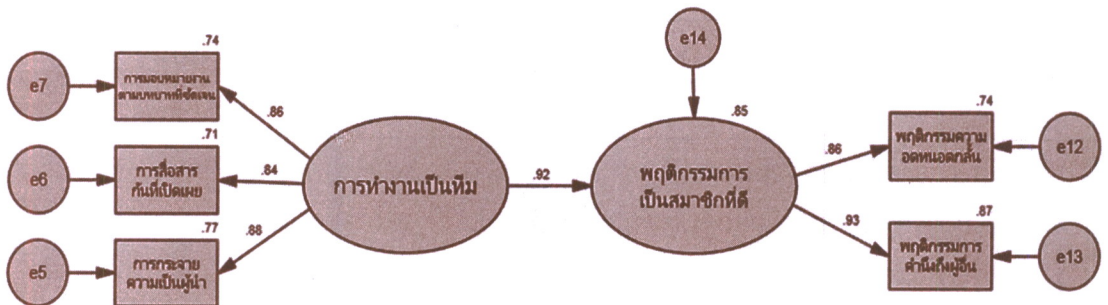
ช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล

ลำดับ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	3.93	0.58	มาก
2	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3.89	0.65	มาก
3	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3.87	0.56	มาก
4	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3.83	0.73	มาก
5	พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	3.79	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		3.86	0.53	มาก

การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานคือ การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างที่ 1



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ 1

			Standardized loading	P-value
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี	<---	การทำงานเป็นทีม	0.92	.001
การกระจายความเป็นผู้นำ	<---	การทำงานเป็นทีม	0.88	.001
การสื่อสารกันที่เปิดเผย	<---	การทำงานเป็นทีม	0.84	.001
การมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน	<---	การทำงานเป็นทีม	0.86	.001
การบรรลุเป้าหมาย	<---	พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	0.86	.001
ความพึงพอใจในการทำงาน	<---	พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.93	.001

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Exogenous Latent Construct	Endogenous Latent Construct	Total effect (ผลกระทบ) (sig)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี	0.92** (.001)	ยอมรับ

1. การทดสอบสมมติฐาน การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือข่ายเวชอินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างจากข้อมูลผลวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ 1 โดยการตัดตัวแปรอิสระ ได้แก่ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และการตัดสินใจร่วมกัน และตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ เนื่องจากค่า Goodness of Fit ไม่มีความเหมาะสม และพบว่าตัวแปรทุกตัวในโมเดลสมการโครงสร้างมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) โดยมีค่า Goodness of Fit ที่เหมาะสมเนื่องจาก Chi-square = 3.20, Degrees of Freedom = 4, $P = 0.53$, $CMIN/DF = .80$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $NFI = 0.98$, $TLI = 1$, $CFI = 1$, $PCLOSE = 0.85$, $RMSEA = 0.02$ จึงสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ 1 เหมาะสมที่จะใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยปัจจัยการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ตัวแปรด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) การสื่อสารกันที่เปิดเผย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) และ



การมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย ตัวแปรด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$)

2. จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานผ่านโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$)

อภิปรายผล

1. การทำงานเป็นทีม พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรกคือ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤติเดช นุกุลกิจ (2561) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลและกับการทำงานในองค์กรอื่น ๆ เช่นกัน

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ พบว่าภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรกคือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น สอดคล้องกับการวิจัยของ อัญชลี สอนโรสง (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลในการให้ความร่วมมือด้านต่าง ๆ เป็นส่วนที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร และบุคลากรสมควรใจ เต็มใจปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์การและสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) สอดคล้องกับ



แนวคิดและทฤษฎีของ Parker (1990) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติเดช นุกุลกิจ (2561) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ด้านการทำงานเป็นทีม องค์การควรเน้นการสร้างการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรักใคร่ สามัคคี ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายจนส่งผลทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความยินดีที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน หรือการรับรู้บรรยากาศขององค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการบริหารภายในองค์การในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤติเดช นุกุลกิจ. (2561). การทำงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 4(2), หน้า 401-412.
- กานตันลิน คงศักดิ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์ สังกัดไปรษณีย์เขต 7*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประจำโรงพยาบาลในเครือวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล. (2562, 31 มีนาคม). สัมภาษณ์.



อัญชลี สอนไธสง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อมในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Jesca, Nuluzze. (2006). *Teamwork, organizational controls, organization citizenship behaviour (OCB), decision making and performance management in Mulago Hospital*. Master's dissertation of Business Administration, Makerere University, Uganda.

Kashani, Farideh Haghshenas. (2012). A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior (case study: an Iranian company). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), pp. 9523-9531.

Organ, Dennis W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Parker, Glenn M. (1990). *Team players and team: The new competitive business strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper and Row.