

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร หลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี

Factors Affecting Personal Perceptibility after Hospital Accreditation Approved Among Ratchaburi Hospital Staffs

พรเทพ ใจดี สบ., กจ.ม.

กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

งานผลิตพัฒนากุศลกร

โรงพยาบาลราชบุรี จ.ราชบุรี

Porntep Jaidee P.H.O.

Division of Health Service System Development

Ratchaburi Hospital, Ratchaburi Province

บทคัดย่อ

บทนำ การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีโดยรวมและรายมิติ พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี

วิธีการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรภายหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลราชบุรี โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เวอร์ชัน 11.0 โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 322 คน แบ่งเป็นเพศชายและหญิงร้อยละ 12.11 และ 87.89 ตามลำดับ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 42.86 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 57.14 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรสาขาอื่นและลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 6.5, 36.96, 11.85 และ 44.72 ตามลำดับ โดยเมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่ามีผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,550 บาทระหว่าง 9,551-18,640 บาท และรายได้ตั้งแต่ 19,641 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.85, 32.92 และ 33.23 ตามลำดับ ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีโดยรวม และในรายมิติซึ่งประกอบด้วย มิติโครงสร้างขององค์กร มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติการให้รางวัล มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมิติความเสี่ยงในงาน พบว่ามีการรับรู้ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ระดับรายมิติเพื่อดูความสามารถในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลัง

ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลราชบุรี พบว่ามีมิติโครงสร้างขององค์กร มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติการสนับสนุน มิติความเสี่ยงในงาน มิติความขัดแย้ง มิติความอบอุ่น มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.095, 0.103, 0.147, 0.148, 0.171, 0.202 และ 0.204 ตามลำดับ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายมิติ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระดับเงินเดือนอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

สรุป หลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี โดยเฉพาะระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ การศึกษาอิทธิพลของระดับการศึกษาในรายละเอียดจึงอาจเป็นสิ่งที่ต้องมีการสำรวจเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถวางแผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการฝึกอบรม และศึกษาต่อสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาลราชบุรี รวมถึงการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการระบบเพื่อรองรับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในอนาคต

ABSTRACT

Introduction : This research was intended to investigate the level of organizational climate, staff's perceptual in different dimension and the factors affecting personal perceptibility after hospital accreditation approved among Ratchaburi Hospital staffs.

Methodology : Survey Research was provided using the questionnaire as the instrument for data collection. The data was analyzed based on percentage, means, standard deviations and Multiple Regression analysis. A two-tailed p value of < 0.05 was considered significant. All statistical calculations were performed using standard programs in SPSS version 11.0

Results : The results of the study revealed as follow : The sample was 322. The percentage of male and female was 12.11 and 87.89. Staffs with under bachelor degree and with bachelor or higher degree was 42.86 and 57.14 respectively. The percentage of physician, nurse, professional and employee was 6.5, 36.96, 11.85 and 44.72. Staffs with monthly salary less than 9,550 bath, between 9,551-18,640 bath and 19,641 bath or higher was 33.85, 32.92 and 33.23 respectively. The level of overall organizational perception and at different dimension ; Structure, Responsibility, Warmth, Support, Reward, Conflict, Performance Standards, Identity and Risk Taking was in the middle level. Focusing on different dimension ; structure, responsibility, reward, performance standards, support, risk and risk taking, conflict, warmth and identity. There were positive significant relationship with organizational perception with $R^2 = 0.095, 0.103, 0.112, 0.133, 0.147, 0.148, 0.171, 0.202$ and 0.204 respectively at the 0.05 level. The variables which predicted organizational perception statistically significant were gender, educational degree, organizational position and salary.

Conclusion : According to personal perception level, various factors affecting organizational climate after hospital accreditation approved, especially modifiable factor, educational degree. Further study in different dimension of educational degree are acquired for future plan of training program or educational curriculum, to fulfill staffs in appropriate position that compatible with organizational culture and also encourage better

organizational climate supporting higher hospital standard.

บทนำ

บรรยากาศองค์กรถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึก กำลังใจ แรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีผลต่อคุณภาพงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารจะต้องรู้วิธีที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อจูงใจให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร ในการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกระดับ ในการปรับปรุงคุณภาพงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้ผู้มาใช้บริการทั้งภายใน และภายนอกเกิดความพึงพอใจในบริการที่มีคุณภาพ

โรงพยาบาลราชบุรีเป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 855 เตียง มีบุคลากร 1,651 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 25 เมษายน 2550) ประกอบด้วยหน่วยงานต่าง ๆ 78 หน่วยงาน ได้เริ่มนำโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 บุคลากรทุกคนรับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงภารกิจ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง พัฒนาสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย ใฝ่ระวังความเสี่ยงต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเอง ปรับแนวคิด ทักษะ บทบาทหน้าที่ และพฤติกรรม โดยทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงตนเองและหน่วยงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องพร้อมที่จะยอมรับข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะจากผู้ให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการ

การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ให้บริการและให้เกิดการยอมรับจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปปรับปรุงบรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีโดยรวม
3. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีรายมิติ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพ

โรงพยาบาลแตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้
ต่อบรรยาการขององค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรง-
พยาบาลแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยาการขององค์กรหลัง
ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของ
บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชบุรี
จำนวน 1,651 คน ซึ่งไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อหรือฝึก
อบรม และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการศึกษานี้ โดยใช้หลักการคำนวณของ yamane
(1967 : 886)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดย
แบ่งกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ราชบุรี ออกเป็น 4 กลุ่ม บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากร
ทางการพยาบาล บุคลากรสาขาอื่น ๆ ลูกจ้าง ทำการ
กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3 ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่
บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีตามจำนวนที่กำหนดไว้ในขั้น
ตอนที่ 2 โดยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบ
ถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่สอง แบบสอบถามบรรยาการขององค์กรหลัง
ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของ

บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี โดยดัดแปลงจากเครื่องมือ
วัดระดับบรรยาการขององค์กรของสุริยา ทวีกุล (2544) ซึ่ง
ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของเจนนาวิลีทิเทีย (2541) มีข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ โดย 46 ข้อแรกเป็น
คำถามปลายปิด ประกอบด้วย ข้อความที่มีความหมาย
ทางบวก 29 ข้อ และความหมายทางลบ 17 ข้อ โดยแบ่ง
เป็น 9 มิติ ได้แก่

1. มิติโครงสร้างขององค์กร จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1-8
2. มิติความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 9-13
3. มิติความอบอุ่น จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 14-18
4. มิติการสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 19-23
5. มิติการให้รางวัล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 24-28
6. มิติความขัดแย้ง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 29-32
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่
ข้อที่ 33-38
8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่
ข้อที่ 39-42
9. มิติความเสี่ยงในงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 43-46

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า
(rating scale) 4 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวก
และลบ

สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ค่าร้อยละ ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษา

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ใช้อธิบายบรรยาการขององค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากร

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple
Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรร-
ยาการขององค์กรภายหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
ราชบุรีตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี โดย
สร้างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน เป็น
ตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง
มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง
มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 2 บรรยายภาคองค์กรหลังได้รับการรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาล
บวรราชบุรี

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
ตำแหน่ง และระดับเงินเดือน

(n = 322)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	12.11
หญิง	283	87.89
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	138	42.86
ปริญญาตรีขึ้นไป	184	57.14
สถานภาพสมรส		
โสด	112	34.78
คู่	188	58.39
หม้าย	8	2.48
หย่าหรือแยก	14	4.35
ตำแหน่ง		
บุคลากรทางการแพทย์	21	6.5
บุคลากรทางพยาบาล	119	36.96
บุคลากรสาขาอื่น	38	11.85
ลูกจ้าง	144	44.72
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 9,550 บาท	109	33.85
ระหว่าง 9,551-18,640 บาท	106	32.92
ตั้งแต่ 18,641 บาทขึ้นไป	107	33.23

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 322)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.
อายุ			38.99	8.21
ต่ำกว่า 30 ปี	68	21.12		
ระหว่าง 31-40 ปี	108	33.54		
ระหว่าง 41-50 ปี	116	36.02		
ระหว่าง 51-60 ปี	30	9.32		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			15.79	8.47
2-10 ปี	106	32.92		
ระหว่าง 11-20 ปี	115	35.71		
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	101	31.37		

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี โดยรวมและรายมิติ

(n = 322)

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โดยรวม	2.73	.30	ปานกลาง
รายมิติ			
มิติโครงสร้างขององค์กร	2.68	.34	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	2.67	.38	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	2.67	.42	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	2.58	.43	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล	2.61	.37	ปานกลาง
มิติความขัดแย้ง	2.78	.39	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	2.86	.33	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.89	.47	ปานกลาง
มิติความเสี่ยงในงาน	2.97	.34	ปานกลาง

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยาภาสององค์กร หลังได้รับการรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี ในแต่ละมิติจำแนกตามรายชื่อ

(n = 322)

บรรยาภาสององค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของบรรยาภาสององค์กร
มิติโครงสร้างขององค์กร					2.68	0.34	ปานกลาง
1. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	14.6 (47)	82.9 (267)	2.2 (7)	0.3 (1)	3.12	.41	สูง
*2. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้แต่ไม่ชัดเจน	5.9 (19)	52.5 (169)	37.9 (122)	3.7 (12)	2.39	.66	ปานกลาง
3. โรงพยาบาลของท่านมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	13.7 (44)	74.5 (240)	11.5 (37)	0.3 (1)	3.02	.51	สูง
4. ขั้นตอนการทำงานภายในโรงพยาบาลของท่านไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว	5.3 (17)	54.7 (176)	37.0 (119)	3.1 (10)	2.62	.64	ปานกลาง
*5. โรงพยาบาลของท่านมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการบริหารที่มากมาย ทำให้ท่านขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือขาดแนวการยอมรับในแนวคิดใหม่ ๆ	6.5 (21)	39.8 (128)	50.6 (163)	3.1 (10)	2.50	.67	ปานกลาง
*6. โรงพยาบาลของท่านขาดการวางแผนงาน ขาดการจัดการภายในอย่างเป็นระบบ ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในการพัฒนาบุคลากร	5.6 (18)	46.6 (150)	45.7 (147)	2.2 (7)	2.44	.64	ปานกลาง
*7. บางครั้งท่านเกิดความไม่แน่ใจว่าโครงการที่ท่านทำอยู่มีผู้ใดเป็นหัวหน้า	4.0 (13)	32.3 (104)	54.7 (176)	9.0 (29)	2.69	.69	ปานกลาง
8. โรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานที่มุ่งเน้นในเรื่องการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับงานมากกว่าการเน้นด้านการจัดองค์กรแบบเป็นทางการและด้านอำนาจหน้าที่	2.5 (8)	64.0 (206)	28.9 (93)	4.7 (15)	2.64	.61	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบต่อ					2.67	.38	ปานกลาง
9. ภายในโรงพยาบาลของท่านมักจะมีการตรวจสอบหรือทวนสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	6.8 (22)	70.5 (227)	20.2 (65)	2.5 (8)	2.82	.58	ปานกลาง
10. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบ	10.9 (35)	80.7 (260)	7.8 (25)	0.6 (2)	3.02	.46	สูง
*11. ท่านต้องต่อสู้ทุกวิถีทางจึงจะสามารถทำงานได้ตามที่ต้องการ	5.9 (19)	34.2 (110)	54.0 (174)	5.9 (19)	2.60	.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 322)

บรรยากาศองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของบรรยากาศองค์กร
*12. เมื่อมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านมักจะปิดความรับผิดชอบเสมอ	1.9 (6)	29.5 (95)	62.1 (200)	6.5 (21)	2.73	.60	ปานกลาง
*13. ปัญหาในโรงพยาบาลของท่านส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรขาดความรับผิดชอบในงาน	9.9 (32)	63.4 (204)	25.5 (82)	1.2 (4)	2.18	.61	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น					2.67	.42	ปานกลาง
14. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านแสดงความเป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันเสมอ	11.5 (37)	65.8 (212)	21.4 (69)	1.2 (4)	2.88	.60	ปานกลาง
15. บรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลของท่านเป็นกันเองและผ่อนคลาย	7.8 (25)	66.1 (213)	24.2 (78)	1.9 (6)	2.80	.60	ปานกลาง
*16. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านไม่ค่อยรู้จักหรือมีความสนิทสนมกันมากนัก	5.0 (16)	53.1 (171)	41.0 (132)	0.9 (3)	2.38	.60	ปานกลาง
*17. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านมีแนวโน้มที่จะอยู่แบบตัวใครตัวมัน หรือแยกตัวจากบุคคลอื่น	6.8 (22)	38.2 (123)	50.9 (164)	4.0 (13)	2.52	.68	ปานกลาง
18. ผู้บริหารและบุคลากรในโรงพยาบาลของท่านมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างดีต่อกัน	5.0 (16)	69.9 (225)	22.4 (72)	2.8 (9)	2.77	.58	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน					2.58	.043	ปานกลาง
*19. หากท่านปฏิบัติงานผิดพลาด เป็นการยากที่จะได้รับความเห็นใจจากผู้บริหารของโรงพยาบาล	2.8 (9)	36.6 (118)	58.4 (188)	2.2 (7)	2.60	.58	ปานกลาง
20. ผู้บริหารของโรงพยาบาลของท่านมักพูดคุยกับท่านเกี่ยวกับความผิดพลาดในเรื่องงานของท่านเสมอ	1.9 (6)	29.2 (94)	53.4 (172)	15.5 (50)	2.17	.70	ปานกลาง
*21. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านไม่ค่อยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.0 (13)	34.5 (111)	56.2 (181)	5.3 (17)	2.63	.65	ปานกลาง
22. ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเป็นสำคัญ	3.1 (10)	56.2 (181)	35.1 (113)	5.6 (18)	2.57	.65	ปานกลาง
23. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานเสมอเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก	12.4 (40)	71.1 (229)	13.0 (42)	3.4 (11)	2.93	.62	ปานกลาง
มิติการให้รางวัล					2.61	.37	ปานกลาง
24. ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	8.4 (27)	68.3 (220)	19.9 (64)	3.4 (11)	2.82	.62	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 322)

บรรยายกาสององค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของบรรยายกาสององค์กร
25. ท่านมักจะได้รับคำยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์หรือติเตียน	3.7 (12)	57.8 (186)	36.3 (117)	2.2 (7)	2.63	.59	ปานกลาง
26. ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเสมอ	7.8 (25)	67.4 (217)	22.7 (73)	2.2 (7)	2.81	.60	ปานกลาง
*27. ภายในโรงพยาบาลของท่านมีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องการพิจารณาความดีความชอบค่อนข้างมาก	12.7 (41)	50.0 (161)	36.0 (116)	1.2 (4)	2.26	.69	ปานกลาง
*28. เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานผิดพลาด มักจะถูกตำหนิหรือลงโทษ	2.2 (7)	45.0 (145)	51.2 (165)	1.6 (5)	2.52	.57	ปานกลาง
มิติความขัดแย้ง					2.78	.39	ปานกลาง
29.ทัศนคติของผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านต่อความขัดแย้งภายในหน่วยงานเป็นไปในทางสร้างสรรค์	3.4 (11)	71.4 (230)	23.3 (75)	1.9 (6)	2.76	.54	ปานกลาง
30. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเสมอถึงแม้ความคิดเห็นนั้นจะสวนทางกับผู้บริหารก็ตาม	2.2 (7)	56.8 (183)	36.0 (116)	5.0 (16)	2.56	.63	ปานกลาง
31. เป้าหมายในการประชุมของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลของท่านคือ พยายามให้เกิดความเรียบร้อยและรวดเร็วมากที่สุด	11.8 (38)	73.3 (236)	14.3 (46)	0.6 (2)	2.96	.53	ปานกลาง
32. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงมาก	7.8 (25)	69.6 (224)	21.7 (70)	0.9 (3)	2.84	.56	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน					2.86	.33	ปานกลาง
33. ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านมักต้องการให้บุคลากรทำได้ดีกว่าที่เป็นอยู่เสมอถึงแม้ว่างานนั้นจะดีแล้วก็ตาม	12.7 (41)	77.3 (249)	9.9 (32)	0	3.03	.48	สูง
34. ท่านมีความรู้สึกถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงภายในโรงพยาบาล ทำให้ท่านต้องพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ	10.2 (33)	80.4 (259)	8.7 (28)	0.6 (2)	3.00	.46	สูง
35. ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านเชื่อว่าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะทำให้เกิดผลผลิตที่ดีด้วย	21.4 (69)	66.8 (215)	9.6 (31)	2.2 (7)	3.07	.63	สูง
*36. ท่านคิดว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารทำให้มีความก้าวหน้าในงานมากกว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	12.1 (39)	39.8 (128)	43.2 (139)	5.0 (16)	2.41	.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 322)

บรรยากาศองค์กร	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ บรรยากาศ องค์กร
*37. โดยทั่วไปบุคลากรในโรงพยาบาลของท่าน ไม่ค่อยมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง	1.2 (4)	28.9 (93)	67.1 (216)	2.8 (9)	2.71	.54	ปานกลาง
38. โรงพยาบาลของท่านมีการปรับปรุงมาตรฐาน การปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นอย่าง สม่ำเสมอ	9.0 (29)	76.1 (245)	14.3 (46)	0.6 (2)	2.93	.50	ปานกลาง
มิติตามความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					2.89	.47	ปานกลาง
39. โดยทั่วไปบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้	16.8 (54)	75.8 (244)	5.9 (19)	1.6 (5)	3.08	.53	สูง
40. ทีมบุคลากรในโรงพยาบาลของท่านเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ	9.3 (30)	74.5 (240)	15.8 (51)	0.3 (1)	2.93	.51	ปานกลาง
*41. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านไม่ค่อย จงรักภักดีต่อโรงพยาบาล	1.2 (4)	18.9 (61)	65.5 (211)	14.3 (46)	2.93	.62	ปานกลาง
*42. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่านมักจะสนใจ เฉพาะเรื่องของตนเองเท่านั้น	6.5 (21)	32.0 (103)	55.0 (177)	6.5 (21)	2.61	.71	ปานกลาง
มิติตามความเสี่ยงในงาน					2.97	.34	ปานกลาง
43. การดำเนินงานในโรงพยาบาลของท่าน มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่ต้องมีความมั่นใจ ในทุกขั้นตอนถึงแม้มีความล่าช้าบ้าง เพราะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความก้าวหน้าอย่าง รวดเร็วในอนาคต	11.2 (36)	80.1 (258)	8.1 (26)	0.6 (2)	3.02	.47	สูง
44. การตัดสินใจดำเนินงานในโรงพยาบาลของ ท่านแต่ละครั้ง ทำด้วยความระมัดระวังอย่าง มากเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด	14.9 (48)	78.6 (253)	6.2 (20)	0.3 (1)	3.08	.47	สูง
45. ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่าน กล้าที่จะ เสี่ยงปฏิบัติตามแนวคิดที่ดีเสมอ	7.1 (23)	76.1 (245)	14.3 (46)	2.5 (8)	2.88	.55	ปานกลาง
46. เพื่อให้การดำเนินงานในโรงพยาบาลของ ท่านมีความก้าวหน้า บางครั้งจะมีความ เสี่ยงขยายงานใหม่	4.7 (15)	79.8 (257)	14.6 (47)	0.9 (3)	2.88	.47	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.73	.30	ปานกลาง

* เป็นข้อความเชิงลบ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้บรรยากาศองค์กรในแต่ละระดับ

(n = 322)

ระดับบรรยากาศองค์กรและเหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูง	111	34.50
มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี	9	
มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	9	
ระบบงานดี เน้นความปลอดภัยของผู้รับบริการและความพึงพอใจ	6	
บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3	
ทำงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ	3	
โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับและผ่านการรับรองคุณภาพ HA	2	
มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน	2	
ระดับปานกลาง	207	64.30
บุคลากรขาดความสามัคคี ไม่ทุ่มเทให้กับงาน ขาดความรับผิดชอบ	9	
องค์กรมีขนาดใหญ่ ปฏิสัมพันธ์จึงห่างเหิน	7	
บุคลากรไม่กระตือรือร้นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	5	
นโยบายของโรงพยาบาลต่อการพัฒนาคุณภาพไม่ชัดเจน	5	
บุคลากรไม่เหมาะสมกับการะงาน	5	
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย	4	
บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันในบางเรื่อง	3	
การประสานงานระหว่างแผนกยุ่งยากซับซ้อน	3	
ผู้บริหารให้ความสนใจในความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานน้อย	1	
การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพไม่ต่อเนื่อง	1	
ปัญหาที่เกิดจากความเสียงต่าง ๆ บางเรื่องยังไม่ได้รับการแก้ไข	1	
การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน	1	
ขาดความต่อเนื่อง		
ระดับต่ำ	4	1.20
ปัญหาบางเรื่องไม่ได้รับการแก้ไขที่แท้จริง	1	
ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร	1	

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติโครงสร้างขององค์กร (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.774	0.042		65.458	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.506	0.135	-0.368	-3.750	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.116	0.082	-0.165	-1.409	0.160
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.079	0.087	-0.075	-0.904	0.367

$$R = 0.308 \quad R^2 = 0.095 \quad F = 3.256 \quad p = 0.001$$

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติความรับผิดชอบ (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.784	0.047		59.339	0.000
เพศชาย	-0.134	0.068	-0.115	-1.970	0.050
การศึกษาระดับปริญญาตรี	-0.026	0.060	-0.034	-0.431	0.667
การศึกษาระดับปริญญาโท	-0.215	0.100	-0.175	-2.144	0.033
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี	-0.046	0.055	-0.059	-0.846	0.398
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป	-0.144	0.068	-0.176	-2.102	0.036

$$R = 0.321 \quad R^2 = 0.103 \quad F = 3.572 \quad p = 0.000$$

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติความอบอุ่น (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.826	0.050		56.986	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.921	0.158	-0.537	-5.834	0.000
บุคลากรทางพยาบาล	-0.355	0.097	-0.404	-3.675	0.000
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.124	0.102	-0.095	-1.217	0.225
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี	-0.097	0.058	-0.110	-1.672	0.095
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป	-0.190	0.072	-0.208	-2.629	0.009
อัตราเงินเดือนระหว่าง 9,551- 18,640 บาท	0.105	0.073	0.117	1.438	0.151
อัตราเงินเดือน 18,641 บาทขึ้นไป	0.267	0.110	0.297	2.429	0.016

$R = 0.449$ $R^2 = 0.202$ $F = 7.854$ $p = 0.000$

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติการสนับสนุน (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.717	0.052		52.304	0.000
เพศชาย	-0.155	0.075	-0.118	-2.063	0.040
บุคลากรทางการแพทย์	-0.671	0.165	-0.386	-4.056	0.000
บุคลากรทางพยาบาล	-0.247	0.101	-0.278	-2.444	0.015
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.045	0.107	-0.034	-0.420	0.675
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี	-0.091	0.061	-0.102	-1.498	0.135
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป	-0.196	0.076	-0.212	-2.588	0.010
อัตราเงินเดือนระหว่าง 9,551- 18,640 บาท	0.158	0.077	0.173	2.060	0.040
อัตราเงินเดือน 18,641 บาทขึ้นไป	0.270	0.115	0.297	2.349	0.019

$R = 0.384$ $R^2 = 0.147$ $F = 5.372$ $p = 0.000$

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติการให้รางวัล (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.667	0.046		58.298	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.637	0.146	-0.422	-4.372	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.181	0.089	-0.234	-2.027	0.043
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.135	0.094	-0.117	-1.436	0.152
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี	-0.044	0.053	-0.057	-0.830	0.407
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป	-0.181	0.067	-0.225	-2.712	0.007
อัตราเงินเดือนระหว่าง 9,551- 18,640 บาท	0.129	0.068	0.162	1.906	0.058
อัตราเงินเดือน 18,641 บาทขึ้นไป	0.327	0.101	0.414	3.229	0.001

$R = 0.350$ $R^2 = 0.122$ $F = 4.328$ $p = 0.000$

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติความขัดแย้ง (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.886	0.046		62.902	0.000
การศึกษาระดับปริญญาตรี	-0.066	0.059	-0.086	-1.122	0.263
การศึกษาระดับปริญญาโท	-0.243	0.098	-0.194	-2.475	0.014
บุคลากรทางการแพทย์	-0.476	0.146	-0.305	-3.257	0.001
บุคลากรทางการแพทย์	-0.154	0.089	-0.193	-1.724	0.086
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.105	0.094	-0.088	-1.116	0.265

$R = 0.414$ $R^2 = 0.171$ $F = 6.435$ $p = 0.000$

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	2.983	0.040		73.871	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.347	0.129	-0.259	-2.697	0.007
บุคลากรทางการแพทย์	-0.111	0.079	-0.161	-1.407	0.161
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.038	0.083	-0.037	-0.458	0.648

$$R = 0.364 \quad R^2 = 0.133 \quad F = 4.758 \quad p = 0.000$$

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (n = 322)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	3.055	0.055		55.373	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.948	0.176	-0.496	-5.393	0.000
บุคลากรทางการแพทย์	-0.268	0.107	-0.274	-2.494	0.013
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.156	0.114	-0.106	-1.369	0.172
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี	-0.119	0.064	-0.121	-1.849	0.065
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป	-0.222	0.080	-0.218	-2.764	0.006
อัตราเงินเดือนระหว่าง 9,551- 18,640 บาท	0.166	0.081	0.165	2.035	0.043
อัตราเงินเดือน 18,641 บาทขึ้นไป	0.299	0.122	0.299	2.448	0.015

$$R = 0.451 \quad R^2 = 0.204 \quad F = 7.958 \quad p = 0.000$$

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในการพยากรณ์บรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี มิติความเสี่ยงในงาน ($n = 322$)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p
	B	Std. Error			
ค่าคงที่	3.069	0.041		75.463	0.000
การศึกษาระดับปริญญาตรี	-0.064	0.052	-0.095	-1.222	0.223
การศึกษาระดับปริญญาโท	-0.146	0.087	-0.133	-1.675	0.095
บุคลากรทางการแพทย์	-0.427	0.130	-0.313	-3.294	0.001
บุคลากรทางการแพทย์	-0.198	0.079	-0.284	-2.495	0.013
บุคลากรสาขาอื่น ๆ	-0.194	0.084	-0.186	-2.310	0.022

$R = 0.384$ $R^2 = 0.148$ $F = 5.393$ $p = 0.000$

สรุป

หลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี โดยเฉพาะระดับการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ การศึกษาอิทธิพลของระดับการศึกษาในรายละเอียด จึงอาจเป็นสิ่งที่ต้องมีการสำรวจเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถวางแผนงานในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการฝึกอบรม และศึกษาต่อสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาลราชบุรี รวมถึงการจัดสรรตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการระบบเพื่อรองรับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์

ต่อการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการกำหนดโครงสร้างและหน้าที่ให้ชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานให้ชัดเจนและชี้แจงให้บุคลากรทราบ
2. การจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานระบบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้รางวัลตอบแทน
3. ควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. ควรมีการกำหนดมาตรฐานการป้องกันความเสี่ยง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ
6. ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับบุคลากรระดับลูกจ้างด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินความเสี่ยงที่เป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษามรรยาการองค์การของหน่วยงานย่อยในโรงพยาบาล เช่น หน่วยบริการทางคลินิก หน่วยสนับสนุนบริการ
2. ควรมีการศึกษามรรยาการองค์การเปรียบเทียบในโรงพยาบาลศูนย์ภาครัฐในระดับเดียวกัน และโรงพยาบาลภาครัฐกับโรงพยาบาลภาคเอกชน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงานภายในโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

1. กรองแก้ว อยู่สุข. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2. กังสดาล สุทธิวิธธีรศักดิ์. 2546. มรรยาการองค์การของโรงพยาบาลกำแพงเพชร. นนทบุรี ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
3. เจนนารา สิทธิเหิรญชัย. 2541. มรรยาการองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. เชียงใหม่ ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
4. จุฑารัตน์ สุนันธรรัตน์. 2541. การรับรู้มรรยาการองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. กรุงเทพมหานคร ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
5. ขาญกิจ สันติเกษม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างมรรยาการองค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ. กรุงเทพมหานคร ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
6. เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
7. ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์การและการบริหาร ; กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
8. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล ; กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
9. พรทิพย์ พิมพ์สมาน. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และมรรยาการองค์การกับประสิทธิภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต. นนทบุรี ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
10. พัชรารัตน์ เจียรนัยธนะกิจ. 2547. มรรยาการองค์การภายใต้การบริหารคุณภาพโดยรวมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. ขอนแก่น ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
11. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. 2543. คู่มือการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ; กรุงเทพมหานคร : ดีไซน์.
12. สมยศ นาวิการ. 2538. การบริหาร (Management). (พิมพ์ครั้งที่ 2) ; กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาร.
13. 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ ; กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
14. สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ ; กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
15. สุชา จันทรเฒ. 2542. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
16. สุนทรี ตรีอานรรค, ร.ต.อ.หญิง. 2541. มรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ. กรุงเทพมหานคร ; วิทยานิพนธ์ปริญญาโท : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
17. สุริยา ทวีกุล. 2544. มรรยาการองค์การหลังได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. เชียงใหม่ ; การค้นคว้าแบบอิสระ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
18. Yamane T, 1967. Statistic ; An Introductory Analysis. New York : Harper and Row.