

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการ
พยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 6 อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล
ระดับต้น บรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 26 แห่ง จำนวน 360 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 360 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนก รายรับที่ได้จากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=360 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	2.2
หญิง	352	97.8
อายุ (ปี) $\bar{x} = 33$ SD = 7.33 Min = 22 Max = 58		
≤ 25	46	12.8
26 - 30	117	32.5
31 - 35	81	22.5
36 - 40	56	15.6
>40	60	16.6
สถานภาพการสมรส		
โสด	240	66.7
คู่	112	31.1
หม้าย หย่า แยก	8	2.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	341	94.7
ปริญญาโท	18	5.0
ปริญญาเอก	1	0.3
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนก (ปี) Median = 5 SD = 5.21 Min = 1 Max = 29		
≤ 3	139	38.6
4 - 6	115	31.9
7 - 9	42	11.7
> 9	64	17.8
รายรับที่ได้จากการปฏิบัติงาน (บาท/เดือน) Median = 25,000 SD = 7,624.27 Min = 14,900 Max = 52,000		
≤ 25,000	197	54.7
25,001 - 30,000	81	22.5
30,001 - 35,000	41	11.4
> 35,000	41	11.4

จากตารางที่ 4.1 พยาบาลวิชาชีพเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.8 โดยมีอายุ ช่วง 26 - 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 และส่วนใหญ่เป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนกปัจจุบัน ≤ 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.6 และรายรับที่ได้จากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ≤ 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.7

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะของงาน			
1.1 ด้านความสำคัญของงาน	3.98	0.51	สูง
1.2 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน /หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ	3.92	0.49	สูง
1.3 ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.83	0.48	สูง
1.4 ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.79	0.54	สูง
1.5 ด้านความอิสระในการทำงาน	3.74	0.51	สูง
2. ภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน			
2.1 ด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ	3.94	0.50	สูง
2.2 ด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน	3.82	0.52	สูง
2.3 ด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน	3.50	0.42	สูง
รวม	3.82	0.39	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยความพึงพอใจในงานในส่วนที่เป็น คุณลักษณะของงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{x} = 3.98, SD = 0.51$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{x} = 3.74, SD = 0.51$) ส่วนความพึงพอใจในงานในส่วนที่เป็นภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ ($\bar{x} = 3.94, SD = 0.50$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน ($\bar{x} = 3.50, SD = 0.42$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะของงาน			
1.1 ด้านความสำคัญของงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และสังคมโดยรวม	4.04	0.60	สูง
2. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่ช่วยให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับความปลอดภัยจากอาการ/โรคที่เป็นอยู่	4.01	0.60	สูง
3. งานในหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่	3.94	0.54	สูง
4. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่มีส่วนทำให้ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ	3.93	0.64	สูง
1.2 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน/หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ			
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ	3.93	0.56	สูง
2. งานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล	3.93	0.58	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบดี ทราบขั้นตอนการทำงานโดยตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	3.91	0.55	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
4. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นการทำงาน ที่มีแนวทาง หรือขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว	3.91	0.54	สูง
5. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมีส่วนร่วม ในการทำงานทุกขั้นตอนจนถึงสิ้นสุด	3.91	0.56	สูง
1.3 ด้านผลสะท้อนจากงาน			
1. ผลการประเมินที่มาจากผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงาน นำมาพิจารณาเพื่อแก้ไข และปรับปรุง การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.93	0.60	สูง
2. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจ ในผลงานของตนเอง	3.89	0.51	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.88	0.51	สูง
4. การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบข้อบกพร่องของตนเอง	3.80	0.59	สูง
5. การประเมินผลงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด	3.74	0.62	สูง
6. การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการกระทำผลงานที่ดีต่อไป หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.74	0.65	สูง
1.4 ด้านความหลากหลายของทักษะ			
1. งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ต้องใช้ความสามารถหลายๆด้าน ประกอบกัน	3.89	0.59	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงาน ที่ทำทายความรู้ความสามารถ	3.86	0.62	สูง
3. งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรม ต่างๆหลายอย่างที่แตกต่างกัน	3.62	0.66	สูง
1.5 ด้านความอิสระในการทำงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยหัวหน้างานคอยดูแลอย่างใกล้ชิด	3.84	0.60	สูง
2. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.78	0.60	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการวางแผน จัดการตามขอบเขตรับผิดชอบของตนเอง อย่างอิสระ	3.75	0.64	สูง
4. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสบริหารจัดการ เวลาทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.69	0.68	สูง
5. ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการออกแบบ กระบวนการทำงานเพื่อให้ขั้นตอน ในการทำงานง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน	3.65	0.63	สูง
2. ภาวะทางจิตใจด้านประสิทธิภาพในงาน			
2.1 ด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ			
1. ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.98	0.53	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
2. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถจากประสิทธิผลการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน	3.91	0.52	สูง
2.2 ด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.99	0.54	สูง
2. ความรับผิดชอบต่อการทำงานทำให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.66	0.71	สูง
2.3 ด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน			
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อส่วนรวม	3.90	0.57	สูง
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อตนเอง	3.89	0.61	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ	3.81	0.65	สูง
4. ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นเหตุผลหนึ่ง ในการที่ท่านคิดที่จะย้ายงาน หรือเปลี่ยนงาน	2.39	0.89	ต่ำ
รวม	3.82	0.39	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความพึงพอใจในงานในส่วนที่เป็น คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และสังคม โดยส่วนรวม ($\bar{x} = 4.04, SD = 0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่มีส่วนทำให้ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ($\bar{x} = 3.93, SD = 0.64$) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน /หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ ($\bar{x} = 3.93, SD=0.56$) และงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ($\bar{x} = 3.93, SD=0.58$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงาน ที่รับผิดชอบดี ทราบขั้นตอนการทำงาน โดยตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ($\bar{x} = 3.91, SD=0.55$) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นการทำงานที่มีแนวทาง หรือขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว ($\bar{x} = 3.91, SD=0.54$) ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนจนถึงขั้นสุด ($\bar{x} = 3.91, SD = 0.56$) ด้านผลสะท้อนจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลการประเมินที่มาจากผู้ช่วย/ผู้ให้บริการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงาน นำมาพิจารณาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.93, SD=0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด ($\bar{x} = 3.74, SD=0.62$) การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการกระทำผลงานที่ดีต่อไปหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.74, SD=0.65$) ด้านความหลากหลายของทักษะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันต้องใช้ความสามารถหลายๆด้าน ประกอบกัน ($\bar{x} = 3.89, SD=0.59$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรม ต่างๆหลายอย่างที่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 3.62, SD=0.66$) และ ด้านความอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเองไม่ต้องอาศัยหัวหน้างานคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ($\bar{x} = 3.84, SD=0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสในการออกแบบกระบวนการทำงานเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน ($\bar{x} = 3.65, SD=0.63$) และพบว่าความพึงพอใจในงานในส่วนของภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน ด้านการรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมายและสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.98, SD=0.53$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถจากประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.91, SD=0.52$) ด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงาน ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.99, SD=0.54$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.66, SD=0.71$) และ ด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนน

เฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อส่วนรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90, SD=0.57$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นเหตุผลหนึ่ง ในการที่ท่านคิดที่จะย้ายงาน หรือเปลี่ยนงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.39, SD=0.89$)

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น

ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	0.57	สูง
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.65	0.66	สูง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.64	0.59	สูง
รวม	3.71	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71, SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.83, SD=0.57$) ส่วน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.64, SD=0.59$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
1. หัวหน้างานสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.97	0.66	สูง
2. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย และผลงาน	3.93	0.65	สูง
3. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติ ให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.89	0.68	สูง
4. หัวหน้างานกระตุ้นและส่งเสริม ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.70	สูง
5. หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.79	สูง
6. หัวหน้างานสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจน	3.86	0.61	สูง
7. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.81	0.68	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
8. หัวหน้างานจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย	3.77	0.69	สูง
9. หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยการกระทำดีของผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีโอกาส	3.54	0.81	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
1. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างยุติธรรม	3.72	0.68	สูง
2. หัวหน้างานมอบหมายงานที่ทำทนายโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.71	0.65	สูง
3. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินตนเอง และ/หรือผู้ร่วมงาน	3.70	0.73	สูง
4. หัวหน้างานให้ความสำคัญและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.69	0.76	สูง
5. หัวหน้างานเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.69	0.83	สูง
6. หัวหน้างานให้การช่วยเหลือ/สนับสนุน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน	3.67	0.73	สูง
7. หัวหน้างานแสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ปฏิบัติงาน	3.62	0.86	สูง
8. หัวหน้างานให้การสนับสนุน และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน	3.61	0.81	สูง
9. หัวหน้างานให้โอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.40	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
1. หัวหน้างานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.83	0.67	สูง
2. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ของหน่วยงาน	3.78	0.65	สูง
3. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้ยึดมั่นในค่านิยม/อุดมคติในการปฏิบัติงาน	3.76	0.64	สูง
4. หัวหน้างานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างหลากหลาย	3.72	0.70	สูง
5. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	3.72	0.69	สูง
6. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้คิดวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การคิด พิจารณาเชิงวิเคราะห์	3.69	0.68	สูง
7. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาส ในการพัฒนางาน	3.67	0.70	สูง
8. หัวหน้างานพาผู้ปฏิบัติงาน เยี่ยมชมกิจการ ของหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำสิ่งที่ดีมาพัฒนางาน	2.98	1.10	ปานกลาง
รวม	3.71	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.5 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.97, SD = 0.66$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยการกระทำดีของผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{x} = 3.54, SD = 0.81$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72, SD = 0.68$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานให้โอกาสในการศึกษา อบรมเพิ่มเติม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40, SD = 0.91$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.83, SD = 0.67$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานพาผู้ปฏิบัติงานเยี่ยมชมชมกิจการของหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำสิ่งที่ดีมาพัฒนางาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98, SD = 1.10$)

ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.51	สูง
2. ด้านความอบอุ่น	3.78	0.58	สูง
3. ด้านโครงสร้าง	3.72	0.53	สูง
4. ด้านความเสีย	3.71	0.50	สูง
5. ด้านการสนับสนุน	3.59	0.57	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและ ด้านความจงรักภักดี	3.56	0.48	สูง
7. ด้านรางวัล	3.29	0.59	ปานกลาง
รวม	3.64	0.41	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.64, SD=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านรางวัล มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29, SD=0.59$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.81, SD=0.51$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบ			
1.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ประสบผลสำเร็จ	3.86	0.61	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1.2 ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานจนสำเร็จ แม้ไม่มีใครควบคุม	3.85	0.65	สูง
1.3 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการรับ ผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และส่วนรวม	3.84	0.58	สูง
1.4 ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานทำให้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นน้อยมาก	3.68	0.68	สูง
2. ด้านความอบอุ่น			
2.1 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยรู้จัก และ คำนึงกันดี	3.96	0.61	สูง
2.2 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นกันเองสูง	3.89	0.66	สูง
2.3 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.79	0.65	สูง
2.4 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงการให้เกียรติ และ ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.74	0.69	สูง
2.5 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเอื้ออาทรกัน	3.73	0.70	สูง
2.6 เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน ผู้ปฏิบัติงานมักได้รับความช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.71	0.63	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
2.7 ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นมิตร และมีการชื่นชมซึ่งกันและกัน	3.71	0.73	สูง
2.8 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีความรักใคร่ผูกพัน และ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	3.68	0.75	สูง
3. ด้านโครงสร้าง			
3.1 โรงพยาบาลมีนโยบาย กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร	3.96	0.63	สูง
3.2 โรงพยาบาลมีการกำหนด สายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	3.82	0.66	สูง
3.3 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการกำหนด ขอบเขตภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีความชัดเจน	3.75	0.69	สูง
3.4 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการสื่อสาร เกี่ยวกับนโยบาย และข่าวสารต่างๆของ โรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.62	สูง
3.5 โรงพยาบาลมีมาตรฐานการทำงาน ที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว	3.63	0.70	สูง
3.6 หอผู้ป่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	3.63	0.70	สูง
3.7 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการบริหาร จัดการที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน	3.60	0.70	สูง
4. ด้านความเสี่ยง			
4.1 เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานปรึกษากับหัวหน้างานทุกครั้ง	3.83	0.60	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
4.2 หัวหน้างานสามารถช่วยแก้ไขอุบัติเหตุต่างๆ ที่พบจากการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแนวทาง ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ	3.78	0.62	สูง
4.3 การดำเนินงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ จะคำนึงถึงความเสี่ยงในงานอยู่เสมอ	3.76	0.62	สูง
4.4 ผู้ปฏิบัติงานกล้ารายงานอุบัติเหตุทุกเรื่อง โดยไม่ถือว่าเป็นความผิด	3.70	0.63	สูง
4.5 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการดำเนินงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงในเชิงรุก	3.69	0.62	สูง
4.6 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด	3.69	0.61	สูง
4.7 การดำเนินงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างทันเหตุการณ์	3.66	0.60	สูง
4.8 โรงพยาบาลมีระบบการบริหารความเสี่ยง ที่เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ ในการทำงาน	3.61	0.66	สูง
5. ด้านการสนับสนุน			
5.1 หัวหน้างานมีการติดตาม และประเมินผลการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.67	0.67	สูง
5.2 ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน	3.66	0.59	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
5.3 เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหา ในการทำงานหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานคอยให้คำปรึกษาที่ดี	3.66	0.68	สูง
5.4 หัวหน้างานให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนในการพัฒนาหน่วยงาน และองค์การ	3.63	0.63	สูง
5.5 หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการทำงาน และการปรับปรุงองค์การ	3.59	0.68	สูง
5.6 หัวหน้างานเอาใจใส่ /สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.53	0.73	สูง
5.7 หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่าเดิม	3.41	0.71	ปานกลาง
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และด้านความจงรักภักดี			
6.1 ผู้ปฏิบัติงาน ทราบว่าพฤติกรรม การบริการของตนเองจะส่งผลต่อ ภาพพจน์ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล	4.00	0.64	สูง
6.2 ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่า เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้	3.73	0.62	สูง
6.3 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	3.73	0.60	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
6.4 โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เป็น โรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงบุคคลทั่วไป รู้จักดี และมีการกล่าวถึงคุณภาพบริการที่ดี	3.69	0.68	สูง
6.5 ผู้ปฏิบัติงานจะมีการประชาสัมพันธ์ การสร้างชื่อเสียงของโรงพยาบาล ให้กับลูกค้า และชุมชนได้รับทราบ	3.48	0.65	ปานกลาง
6.6 ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงโรงพยาบาลที่ ปฏิบัติงานอยู่ว่า เป็นโรงพยาบาลที่ ยิ่งใหญ่ น่าทำงาน	3.45	0.73	ปานกลาง
6.7 โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นโรงพยาบาลที่มีเอกลักษณ์ด้าน การบริการซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น	3.42	0.75	ปานกลาง
6.8 ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยพูดถึงเรื่องการขอย้าย หรือลาออก	2.93	0.91	ปานกลาง
7. ด้านรางวัล			
7.1 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ จากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน เนื่องจากปฏิบัติงานดี	3.66	0.64	สูง
7.2 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพูดคุย ให้กำลังใจ ที่ดีจากหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน	3.43	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
7.3 ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทน จากการทำงาน อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.03	0.80	ปานกลาง
7.4 ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.03	0.81	ปานกลาง
รวม	3.64	0.41	สูง

จากตารางที่ 4.7 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x}=3.86,SD=0.61$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นน้อยมาก ($\bar{x}=3.68,SD=0.68$) ด้านความอบอุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยรู้จัก และ คำนึงกันดี ($\bar{x}=3.96,SD=0.61$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีความรักใคร่ ผูกพัน และไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน ($\bar{x}=3.68,SD=0.75$) ด้านโครงสร้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x}=3.96,SD=0.63$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน ($\bar{x}=3.60,SD=0.70$) ด้านความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานผู้ปฏิบัติงานปรึกษากับหัวหน้างานทุกครั้ง ($\bar{x}=3.83,SD=0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงพยาบาลมีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ

($\bar{x}=3.61,SD=0.66$) ด้านการสนับสนุน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานมีการติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.67,SD=0.67$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}=3.41,SD=0.71$) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและ ด้านความจงรักภักดี ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าพฤติกรรมบริการของตนเองจะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.00,SD=0.64$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยพูดถึงเรื่องการขอย้ายหรือลาออก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.93,SD=0.91$) และด้านรางวัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานเนื่องจากปฏิบัติงานดีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.66,SD=0.64$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03,SD=0.81$)

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รายด้านและโดยรวม

(n =360)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .498*

2. การสร้างแรงบันดาลใจ .461* 1.000

3. การกระตุ้นทางปัญญา .459* .804 1.000

4. การคำนึงถึงความเป็น .466* .749 .822 1.000

ปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 4.8

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
บรรยากาศองค์การ	.694*										
5. โครงสร้าง	.474*	.376	.443	.438	1.000						
6. ความรับผิดชอบ	.625*	.396	.432	.429	.485	1.000					
7. รางวัล	.445*	.380	.464	.542	.476	.433	1.000				
8. ความอบอุ่น	.523*	.455	.454	.489	.441	.502	.451	1.000			
9. การสนับสนุน	.545*	.653	.684	.808	.484	.418	.564	.603	1.000		
10. เอกอัครราชทูตขององค์การ	.522*	.463	.478	.411	.537	.382	.478	.420	.497	1.000	
และความจงรักภักดี											
11. ความเสี่ยง	.592*	.502	.461	.439	.66	.457	.455	.536	.54	.681	1.000
12. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.461	.459	.466	.474	.625	.445	.523	.545	.522	.529

* $p < .001$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .498$) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .466, .461$ และ $.459$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูง ($r = .804, .749$)ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูงมาก ($r = .822$) ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r = .694$) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึง

พอใจในงานในระดับสูง ($r = .625$) ส่วนด้านความเลื่อง ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี ด้านโครงสร้างและด้านรางวัล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .592, .545, .523, .522, .474$ และ $.445$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ($n = 360$)

ตัวแปร	R ² change	b	SEb	Beta	F change	t	p-value
บรรยากาศองค์กร							
ด้านความรับผิดชอบ	.391	2.444**	.255	.395	229.98	9.577	.000
ด้านความเลื่อง	.118	.690**	.165	.220	86.163	4.183	.000
ด้านการสนับสนุน	.033	.629**	.139	.200	25.429	4.522	.000
ด้านเอกลักษณ์- ขององค์กรและ- ความจงรักภักดี	.008	.395*	.161	.122	6.013	2.452	.015

constant Over all F = 108.403 p-value < .001

R = .742 R² = .550

* p < .05

** p < .001

จากตารางที่ 4.9 เมื่อนำตัวแปรรายด้านของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรรายด้านของบรรยากาศองค์กรทุกตัวเข้าสมการ พบว่าตัวแปรย่อยที่เข้าสู่สมการ คือตัวแปรบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ด้านความเลื่อง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์

ขององค์การและความจงรักภักดี โดยตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการคือ ตัวแปรด้านความรับผิดชอบซึ่ง มีอิทธิพลในการทำนายร้อยละ 39.1 ($R^2\text{change} = .391$) เมื่อตัวแปรด้านความเสี่ยงเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.8 ($R^2\text{change} = .118$) ส่วนตัวแปรด้านการสนับสนุน เมื่อเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 ($R^2\text{change} = .033$)และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีเมื่อเข้าสู่สมการมีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 ($R^2\text{change} = .008$) ดังนั้นเมื่อรวมอิทธิพลรายด้านของบรรยากาศองค์การได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การภักดีและความจงรักภักดีเข้าด้วยกันทำให้บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 2.444 คะแนน ($b = 2.444$) โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ เมื่อบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.690 คะแนน ($b = .690$) โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.629 คะแนน ($b = .629$) โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และบรรยากาศองค์การด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.395 ($b = .395$) คะแนนโดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

