บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง "บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล" ได้นำเสนอออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ระดับบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เซ็นทรัล เมโมเรียล

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลแยกตามลักษณะทางประชากรและขนาดองค์การ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล

ส่วนที่ 1 ระดับบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เซ็นทรัล เมโมเรียล

1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล

จากการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล รวมทั้งหมด 165 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล สาขาที่ 1 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 81.81 และโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล สาขาที่ 2 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19

บุคลากรในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียลที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง 124 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20 ที่เหลือ 41 คนเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.80 เมื่อแบ่งตามสาขาแล้ว พบว่า โรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล สาขาที่ 1 มีบุคลากรเพศหญิง 98 คน คิดเป็นร้อยละ 75.38 และเพศชาย 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 ส่วนโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล สาขาที่ 2 มีบุคลากรเพศหญิง 26 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29 และเพศชาย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71

สำหรับข้อมูลทั่วไปด้านอายุของบุคลากรนั้น ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้ว บุคลากรมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มากที่สุด มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 46.06 รองลงมาเป็นอายุน้อยกว่า 26 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนบุคลากรที่อายุ 36 – 45 ปี มีจำนวน

19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.52 ที่เหลือ ร้อยละ 9.09 เป็นบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป โดยอายุเฉลี่ยของบุคลากรทั้งหมดเท่ากับ 30 ปี

สถานภาพการสมรสของบุคลากร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด(ร้อยละ 67.88) อีกร้อยละ 25.45 สมรสแล้ว ที่เหลือเพียงร้อยละ 6.67 เท่านั้นที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาเป็นการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.82 และการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีเพียง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และระดับการศึกษาที่มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.45 เท่ากัน คือ ระดับประถมศึกษาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ

หากพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จะพบว่าบุคลากรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง 1 – 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.36 ระยะเวลาการปฏิบัติงานช่วง 7 – 9 ปีคิดเป็นร้อยละ 6.67 และอายุการปฏิบัติงานในช่วงมากกว่า 10 ปี มีน้อยที่สุดคือ เพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 โดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียลมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ที่ 3 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุดเฉลี่ยอยู่ที่ 1 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุด 12 ปี หากแบ่งตามหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติจะมีมากกว่าระดับผู้บริหาร ซึ่งระดับปฏิบัติมีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 92.73 ที่เหลือ 12 คน เป็นระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.27

ส่วนตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น สามารถแบ่งตามตำแหน่งต่างๆ โดยมีบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 ตำแหน่งพยาบาลมีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.03 ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.79 ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 ตำแหน่งแพทย์มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 ตำแหน่งเภสัชกรมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 ตำแหน่งพยาบาลเทคนิคมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 และตำแหน่งทันตแพทย์มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.61 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล

ข้อมูลทั่วไป	สาขาที่ 1		สาขาที่ 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
หญิง	98	75.38	26	74.29	124	75.20
ชาย	32	24.62	9	25.71	41	24.80
รวม	130	100.00	35	100.00	165	100.00
อายุ						
26 – 35 ปี	58	44.62	18	51.43	76	46.06
≤ 25 ปี	43	33.08	12	34.29	55	33.33
36 – 45 ปี	17	13.08	2	5.71	19	11.52
46 – 55 ปี	9	6.92	3	8.57	12	7.27
≥ 56 ปี	3	2.31	0	0.00	3	1.82
รวม	130	100.00	35	100.00	165	100.00
ค่าเฉลี่ย	30.85		29.57		30.59	
ค่าต่ำสุด	17.00		18.00		17.00	
ค่าสูงสุด	68.00		55.00		68.00	
สถานภาพสมรส						
โสด	90	69.23	22	62.86	112	67.88
สมรส	31	23.85	11	31.43	42	25.45
หม้าย / หย่าร้าง /แยกทาง	9	6.92	2	5.71	11	6.67
รวม	130	100.00	35	100.00	165	100.00
ระดับการศึกษา						
ประถมศึกษา	7	5.38	2	5.71	9	5.45
มัธยมศึกษา	28	21.54	8	22.86	36	21.82
ปวช.	8	6.15	1	2.86	9	5.45
ปวส.	8	6.15	4	11.43	12	7.27
ปริญญาตรี	70	53.85	18	51.43	88	53.33
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	9	6.92	2	5.71	11	6.67
รวม	130	100.00	35	100.00	165	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	สาขาที่ 1		สาขาที่ 2		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน						
1 – 3 ปี	96	73.85	24	68.57	120	72.73
4 – 6 ปี	21	16.15	6	17.14	27	16.36
7 – 9 ปี	8	6.15	3	8.57	11	6.67
มากกว่า 10 ปี	5	3.85	2	5.71	7	4.24
รวม	130	100.00	35	100.00	165	100.00
ค่าเฉลี่ย	2.83		3.29		2.93	
ค่าต่ำสุด	1		1		1	
ค่าสูงสุด	12		12		12	
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน						
ตำแหน่งอื่นๆ	61	46.92	13	37.14	74	44.85
พยาบาล	29	22.31	9	25.71	38	23.03
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	23	17.69	8	22.86	31	18.79
นักเทคนิคการแพทย์	6	4.62	1	2.86	7	4.24
แพทย์	5	3.85	2	5.71	7	4.24
เภสัชกร	4	3.08	1	2.86	5	3.03
พยาบาลเทคนิค	1	0.77	1	2.86	2	1.21
ทันตแพทย์	1	0.77	0	0.00	1	0.61
รวม	130	100.00	35	100.00	165	100.00

1.2 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล

การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับบรรยากาศองค์การดี ($\overline{X}$ = 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมีจำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง($\overline{X}$ =3.68) ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ($\overline{X}$ = 3.40) ด้านความอบอุ่น ($\overline{X}$ =3.38) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

และความจงรักภักดีของกลุ่ม ($\overline{X}$=3.37) ด้านการสนับสนุน ($\overline{X}$= 3.25) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\overline{X}$= 3.12) ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ($\overline{X}$= 3.10) ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้านมีระดับบรรยากาศ อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ($\overline{X}$= 2.92) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\overline{X}$= 2.92) (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล

บรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.68	0.42	ดี
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.40	0.45	ดี
ความอบอุ่น	3.38	0.63	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.37	0.60	ดี
การสนับสนุน	3.25	0.54	ดี
โครงสร้างองค์การ	3.12	0.50	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.10	0.42	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.92	0.44	พอใช้
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.92	0.56	พอใช้
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.24	0.35	ดี

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแยกตามขนาดองค์การ จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ทั้ง 2 สาขา โดยโรงพยาบาลที่มีขนาดองค์การเล็กมีระดับบรรยากาศองค์การในภาพรวมสูงกว่าโรงพยาบาลที่มีขนาดองค์การใหญ่ ($\overline{X}$= 3.32, 3.22 ตามลำดับ และ S.D. = 0.36, 0.33 ตามลำดับ) แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า โรงพยาบาลที่มีขนาดองค์การใหญ่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีเกือบทุกด้าน ยกเว้น 2 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความ ขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ที่มีระดับบรรยากาศองค์การในระดับพอใช้ ($\overline{X}$= 2.92 และ 2.89 ตามลำดับ) ส่วนในโรงพยาบาลที่มีขนาดองค์การเล็กระดับบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งเพียงด้านเดียวที่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ ($\overline{X}$= 2.91) (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จำแนกตามขนาดองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ขนาดองค์การใหญ่ (สาขาที่ 1)			ขนาดองค์การเล็ก (สาขาที่ 2)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.67	0.42	ดี	3.71	0.43	ดี
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.39	0.47	ดี	3.43	0.35	ดี
ความอบอุ่น	3.37	0.63	ดี	3.45	0.64	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.34	0.60	ดี	3.49	0.55	ดี
การสนับสนุน	3.25	0.57	ดี	3.28	0.39	ดี
โครงสร้างองค์การ	3.09	0.51	ดี	3.25	0.49	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.08	0.40	ดี	3.16	0.51	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.92	0.44	พอใช้	2.91	0.45	พอใช้
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.89	0.57	พอใช้	3.04	0.50	ดี
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.22	0.36	ดี	3.32	0.33	ดี

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การระหว่างบุคลากรชายกับหญิงแล้ว จะพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเพศชายประเมินว่าบรรยากาศองค์การดีกว่าเพศหญิง ($\overline{X}$ = 3.30 , 3.23 ตามลำดับ และ S.D. = 0.36 , 0.35 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านพบว่า เพศชายประเมินว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้เพียงด้านเดียว คือด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\overline{X}$ = 2.98) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี สำหรับเพศหญิงประเมินว่าระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ($\overline{X}$ = 2.90 และ 2.89 ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จำแนกตามเพศของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	เพศชาย (n=41)			เพศหญิง (n=124)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.69	0.39	ดี	3.68	0.43	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.49	0.6	ดี	3.33	0.59	ดี
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.47	0.54	ดี	3.37	0.42	ดี
ความอบอุ่น	3.37	0.62	ดี	3.39	0.64	ดี
โครงสร้างองค์การ	3.21	0.51	ดี	3.10	0.50	ดี
การสนับสนุน	3.21	0.60	ดี	3.27	0.52	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.17	0.40	ดี	3.07	0.43	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.00	0.41	ดี	2.89	0.45	พอใช้
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.98	0.58	พอใช้	2.90	0.56	พอใช้
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.30	0.36	ดี	3.23	0.35	ดี

หากแบ่งการประเมินบรรยากาศองค์การตามสถานภาพสมรสของบุคลากรแล้วพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ประเมินบรรยากาศองค์การในภาพรวมเหมือนกัน คือ อยู่ในระดับดี สถานภาพโสด ($\bar{X}$=3.23) สถานภาพสมรส ($\bar{X}$=3.24) และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง ($\bar{X}$=3.40) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านแล้วพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรประเมินว่าบรรยากาศ องค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับดี แต่มีบรรยากาศองค์การด้านการขัดแย้งและความ อดทนต่อความขัดแย้งอยู่ในระดับพอใช้เหมือนกันทุกกลุ่มสถานภาพสมรส ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีเพียงผู้ที่มีสถานภาพโสดที่ประเมินว่าบรรยากาศองค์การด้านนี้อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}$=2.88) โดยผู้ที่แต่งงานหรือเป็นหม้ายประเมินว่าอยู่ในระดับดี สำหรับบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบของบุคลากรมีเพียงผู้ที่แต่งงานประเมินว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}$=2.99) (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จำแนกตามสภานภาพสมรสของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	โสด (n=112)			สมรส (n=42)			หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง (n=11)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.64	0.41	ดี	3.76	0.43	ดี	3.79	0.43	ดี
ความอบอุ่น	3.42	0.62	ดี	3.24	0.68	ดี	3.55	0.57	ดี
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.35	0.44	ดี	3.47	0.46	ดี	3.58	0.46	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.35	0.57	ดี	3.35	0.69	ดี	3.59	0.49	ดี
การสนับสนุน	3.23	0.54	ดี	3.28	0.54	ดี	3.39	0.53	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.13	0.42	ดี	2.99	0.45	พอใช้	3.19	0.29	ดี
โครงสร้างองค์การ	3.10	0.50	ดี	3.14	0.52	ดี	3.34	0.45	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.93	0.40	พอใช้	2.88	0.57	พอใช้	2.98	0.28	พอใช้
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.88	0.55	พอใช้	3.00	0.60	ดี	3.09	0.47	ดี
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.23	0.36	ดี	3.24	0.35	ดี	3.40	0.30	ดี

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแยกตามระดับการศึกษาของบุคลากรแล้วพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันประเมินว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{X}$ = 3.26 และ 3.23 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านแล้วพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีประเมินว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งและด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}$ = 2.96 และ 2.92 ตามลำดับ)

สำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าประเมินว่าบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งอยู่ในระดับพอใช้ ($\overline{X}$ = 2.92 และ 2.89 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียล จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=66)			ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n=99)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.68	0.44	ดี	3.68	0.41	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.49	0.60	ดี	3.29	0.58	ดี
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.46	0.44	ดี	3.36	0.45	ดี
ความอบอุ่น	3.39	0.64	ดี	3.38	0.63	ดี
การสนับสนุน	3.25	0.58	ดี	3.26	0.51	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.16	0.40	ดี	3.06	0.43	ดี
โครงสร้างองค์การ	3.14	0.50	ดี	3.11	0.51	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.96	0.45	พอใช้	2.89	0.44	พอใช้
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.92	0.60	พอใช้	2.92	0.54	พอใช้
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.26	0.36	ดี	3.23	0.35	ดี

สำหรับการพิจารณาบรรยากาศองค์การ เมื่อแยกตามอายุของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี ประเมินว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.33) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การเกือบทุกด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านการขัดแย้ง ซึ่งมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ ($\overline{X}$ = 2.91)

สำหรับบุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปี ประเมินว่าบรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับพอใช้อยู่ 4 ด้านคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการให้รางวัลและบทลงโทษ และด้านการขัดแย้ง ($\overline{X}$ = 2.98 2.98 2.86 และ 2.85 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่ม

บุคลากรที่อายุ 36-45 ปี ประเมินว่าบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบของบุคลากรและการให้รางวัลและบทลงโทษอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}$ = 2.94 และ 2.81 ตามลำดับ) ส่วนในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ประเมินว่าบรรยากาศองค์การที่อยู่ในระดับพอใช้เพียงด้านเดียวคือ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ($\bar{X}$ = 2.93) (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จำแนกตามกลุ่มอายุของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	อายุ								
	น้อยกว่า 26 ปี (n=55)			26-35 ปี (n=76)			มากกว่า 35 ปี (n=34)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	3.23	0.48	ดี	2.98	0.50	พอใช้	3.26	0.48	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.29	0.35	ดี	2.98	0.45	พอใช้	3.06	0.38	ดี
การให้รางวัลและการลงโทษ	3.00	0.52	ดี	2.86	0.57	พอใช้	2.94	0.60	พอใช้
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.42	0.37	ดี	3.33	0.49	ดี	3.52	0.45	ดี
ความอบอุ่น	3.57	0.61	ดี	3.32	0.64	ดี	3.22	0.60	ดี
การสนับสนุน	3.26	0.52	ดี	3.20	0.59	ดี	3.36	0.44	ดี
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.69	0.38	ดี	3.65	0.44	ดี	3.73	0.44	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.97	0.39	พอใช้	2.85	0.48	พอใช้	2.98	0.43	พอใช้
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.49	0.55	ดี	3.24	0.64	ดี	3.48	0.50	ดี
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.33	0.32	ดี	3.16	0.36	ดี	3.29	0.34	ดี

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การแยกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกระยะประเมินว่าระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี คือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี ($\bar{X}$ = 3.22) บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี ($\bar{X}$ = 3.33) และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ($\bar{X}$ = 3.26) สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ประเมินว่าบรรยากาศองค์การ

อยู่ในระดับดีในทุกด้านยกเว้นด้านการให้รางวัลและการลงโทษซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X}$ = 2.97) ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และ 4-6 ปี ประเมินว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้านเหมือนกันคือ ด้านการให้รางวัลและบทลงโทษ ($\bar{X}$ = 2.90 และ 2.98 ตามลำดับ) และด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ($\bar{X}$ = 2.90 และ 2.93 ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านอื่นๆ อยู่ในระดับดี (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล								
	1-3 ปี (n=120)			4-6 ปี (n=27)			มากกว่า 6 ปี (n=18)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	3.09	0.53	ดี	3.23	0.43	ดี	3.18	0.45	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.09	0.44	ดี	3.10	0.35	ดี	3.12	0.41	ดี
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.90	0.57	พอใช้	2.98	0.41	พอใช้	2.97	0.72	พอใช้
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.37	0.44	ดี	3.54	0.40	ดี	3.36	0.53	ดี
ความอบอุ่น	3.38	0.65	ดี	3.39	0.67	ดี	3.41	0.49	ดี
การสนับสนุน	3.20	0.55	ดี	3.39	0.50	ดี	3.39	0.47	ดี
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.66	0.43	ดี	3.81	0.40	ดี	3.59	0.38	ดี
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.90	0.43	พอใช้	2.93	0.43	พอใช้	3.03	0.57	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.34	0.60	ดี	3.46	0.65	ดี	3.43	0.50	ดี
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.22	0.36	ดี	3.33	0.28	ดี	3.26	0.37	ดี

เมื่อพิจารณาระดับบรรยากาศองค์การจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรฝ่ายการแพทย์ ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ ทันตแพทย์ ผู้ช่วยแพทย์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ นักรังสี นักกายภาพบำบัด ประเมินว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความอบอุ่น ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร และด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.48, 3.36, 3.22, 3.13, 3.05 และ 3.04 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่เวชทะเบียน ประเมินว่าระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความอบอุ่น ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.75, 3.42, 3.43, 3.40, 3.14, 3.31 และ 3.20 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรฝ่ายการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรในสำนักงานฝ่ายการเงิน ฝ่ายธุรการ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการบัญชี ฝ่ายแม่บ้าน ฝ่ายยานยนต์ ฝ่ายโภชนากร ประเมินว่าระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความอบอุ่น ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.68, 3.35, 3.37, 3.54, 3.05, 3.28, 3.15 และ 3.02 ตามลำดับ) มีเพียงด้านการให้รางวัลและการลงโทษที่มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การ	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน								
	บุคลากรฝ่ายการแพทย์ (n=30)			บุคลากรฝ่ายพยาบาล (n=83)			บุคลากรฝ่ายบริหาร (n=52)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.48	0.39	ดี	3.75	0.42	ดี	3.68	0.41	ดี
ความอบอุ่น	3.36	0.64	ดี	3.42	0.60	ดี	3.35	0.69	ดี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.22	0.86	ดี	3.43	0.50	ดี	3.37	0.54	ดี

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน								
	บุคลากรฝ่ายการแพทย์ (n=30)			บุคลากรฝ่ายพยาบาล (n=83)			บุคลากรฝ่ายบริหาร (n=52)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.13	0.56	ดี	3.40	0.35	ดี	3.54	0.46	ดี
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.05	0.32	ดี	3.14	0.46	ดี	3.05	0.41	ดี
การสนับสนุน	3.04	0.67	ดี	3.31	0.45	ดี	3.28	0.56	ดี
โครงสร้างองค์การ	2.87	0.56	พอใช้	3.20	0.48	ดี	3.15	0.48	ดี
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.77	0.64	พอใช้	2.97	0.54	พอใช้	2.93	0.55	พอใช้
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.74	0.62	พอใช้	2.92	0.39	พอใช้	3.02	0.37	ดี
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.08	0.40	ดี	3.29	0.33	ดี	3.26	0.33	ดี

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลแยกตามลักษณะทางประชากรและขนาดองค์การ

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลแยกตามลักษณะทางประชากรและขนาดองค์การ ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t –test และ One-way ANOVA ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การระหว่างเพศชายและหญิง พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละด้านของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การโดยรวมสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การของเพศชายสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การของเพศหญิงเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความอบอุ่น และด้านการสนับสนุน จากผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การจำแนกตามเพศของบุคลากรที่ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การแต่ละเพศของบุคลากรไม่มีความแตกต่างกัน

ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีลักษณะประชากรต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลจำแนกตามเพศของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	เพศชาย (n=41)		เพศหญิง (n=124)		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.69	0.39	3.68	0.43	0.16	0.87
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.49	0.60	3.33	0.59	1.55	0.12
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.47	0.54	3.37	0.42	1.24	0.22
ความอบอุ่น	3.37	0.62	3.39	0.64	-0.16	0.88
การสนับสนุน	3.21	0.60	3.27	0.52	-0.63	0.53
โครงสร้างองค์การ	3.21	0.51	3.10	0.50	1.25	0.21
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.17	0.40	3.07	0.43	1.29	0.20
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.00	0.41	2.89	0.45	1.36	0.17
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.98	0.58	2.90	0.56	0.70	0.49
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.30	0.36	3.23	0.35	1.12	0.26

ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามระดับการศึกษาของบุคลากรระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมของกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (p-value=0.46)

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การระหว่างเพศชายและเพศหญิงเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีเพียงด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความ

จงรักภักดีที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value=0.02) ส่วนบรรยากาศองค์การในด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การจำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การ โดยรวมของแต่ละระดับการศึกษาของบุคลากรไม่มีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีลักษณะประชากรต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลจำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	ระดับการศึกษา				t	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=66)		ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n=99)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.68	0.44	3.68	0.41	-0.02	0.49
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.49	0.6	3.29	0.58	2.12	0.02
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.46	0.44	3.36	0.45	1.4	0.08
ความอบอุ่น	3.39	0.64	3.38	0.63	0.16	0.44
การสนับสนุน	3.25	0.58	3.26	0.51	-0.06	0.48
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.16	0.4	3.06	0.43	1.52	0.07
โครงสร้างองค์การ	3.14	0.5	3.11	0.51	0.39	0.35
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.96	0.45	2.89	0.44	1.04	0.15
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.92	0.6	2.92	0.54	0.03	0.49
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.26	0.36	3.23	0.35	0.55	0.29

เมื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีการแบ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และกลุ่มที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มและด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.02 และ 0.03 ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ ไม่มีแตกต่างกันเมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				t	p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี (n=62)		มากกว่า 1 ปี (n=103)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.66	0.40	3.69	0.44	-0.51	0.31
ความอบอุ่น	3.51	0.58	3.31	0.65	2.04	0.02
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.40	0.47	3.39	0.44	0.12	0.45
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.25	0.68	3.44	0.53	-1.95	0.03
การสนับสนุน	3.19	0.60	3.29	0.50	-1.25	0.11
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.15	0.46	3.07	0.40	1.14	0.13
โครงสร้างองค์การ	3.12	0.51	3.13	0.50	-0.12	0.45
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.93	0.58	2.92	0.56	0.17	0.43
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.89	0.48	2.94	0.42	-0.70	0.24
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.24	0.37	3.25	0.34	-0.10	0.46

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การแบ่งตามกลุ่มอายุ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม อายุคือ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อายุ 26 – 35 ปี และ อายุ 36 ปีขึ้นไป พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.02) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความ รับผิดชอบของบุคลากร ด้านความอบอุ่น ด้านรวมและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลจำแนกตามกลุ่มอายุของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ	df	SS	MS	F-test	p-value
โครงสร้างองค์การ	ระหว่าง	2	2.81	1.41	5.84	<0.001
	ภายในกลุ่ม	162	39.00	0.24		
	รวม	164	41.82			
ความรับผิดชอบของบุคลากร	ระหว่าง	2	3.09	1.55	9.53	<0.001
	ภายในกลุ่ม	162	26.29	0.16		
	รวม	164	29.39			
ความอบอุ่น	ระหว่าง	2	3.20	1.60	4.14	0.02
	ภายในกลุ่ม	162	62.56	0.39		
	รวม	164	65.76			
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระหว่าง	2	2.49	1.24	3.62	0.03
และความจงรักภักดีของกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	162	55.71	0.34		
	รวม	164	58.20			
การให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่าง	2	0.66	0.33	1.05	0.35
	ภายในกลุ่ม	162	51.07	0.32		
	รวม	164	51.73			
ความเสี่ยงและการรับความ	ระหว่าง	2	0.91	0.45	2.28	0.11
เสี่ยงในงาน	ภายในกลุ่ม	162	32.29	0.20		
	รวม	164	33.20			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ	df	SS	MS	F-test	p-value
การสนับสนุน	ระหว่าง	2	0.63	0.32	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	162	46.99	0.29		
	รวม	164	47.62			
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่าง	2	0.14	0.07	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	162	28.83	0.18		
	รวม	164	28.98			
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	ระหว่าง	2	0.62	0.31	1.58	0.21
	ภายในกลุ่ม	162	31.78	0.20		
	รวม	164	32.40			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่าง	2	1.02	0.51	4.30	0.02
	ภายในกลุ่ม	162	19.20	0.12		
	รวม	164	20.22			

จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่าค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การรวมทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านความอบอุ่น ด้านรวมและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. (Least significant difference) ซึ่งผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

บรรยากาศองค์การโดยรวม พบว่า บุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปี กับอายุมากกว่า 35 ปี และอายุ 26-35 ปีกับอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปีกับอายุ 26-35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.01)

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปีกับอายุ 26-35 ปี และอายุ 26-35 ปีกับอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value $\leq$ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบของบุคลากร พบว่า บุคลากรอายุ 26-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบของบุคลากร

ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปีกับอายุ 26-35 ปี และอายุน้อยกว่า 26 ปีกับอายุมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value $\leq$ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น พบว่า บุคลากรอายุ 26-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปีกับอายุ 26-35 ปี และน้อยกว่า 26 ปีกับอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.02 และ 0.01 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม พบว่า บุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปี และอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรอายุน้อยกว่า 26 ปีกับอายุ 26-35 ปี และอายุ 26-35 ปีกับอายุมากกว่า 35 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value =0.02 และ 0.05 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การเป็นรายคู่ ตามอายุของบุคลากร โดยวิธี LSD

บรรยากาศองค์การ	อายุ		อายุ		
		$\bar{X}$	น้อยกว่า26ปี	26-35ปี	มากกว่า35ปี
โครงสร้างองค์การ	น้อยกว่า26ปี	3.23	-	0.25**	-0.03
	26-35ปี	2.98		-	-0.28**
	มากกว่า35ปี	3.26			-
ความรับผิดชอบของบุคลากร	น้อยกว่า26ปี	3.29	-	0.31**	0.23**
	26-35ปี	2.98		-	-0.08
	มากกว่า35ปี	3.06			-
ความอบอุ่น	น้อยกว่า26ปี	3.57	-	0.26*	0.35**
	26-35ปี	3.32		-	0.09
	มากกว่า35ปี	3.22			-

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การเป็นรายคู่ ตามอายุของบุคลากร โดยวิธี LSD

บรรยากาศองค์การ	อายุ		อายุ		
		$\bar{X}$	น้อยกว่า26ปี	26-35ปี	มากกว่า35ปี
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	น้อยกว่า26ปี	3.49	-	0.25**	0.01
และความจงรักภักดีของกลุ่ม	26-35ปี	3.24		-	-0.24*
	มากกว่า35ปี	3.48			-
บรรยากาศองค์การโดยรวม	น้อยกว่า26ปี	3.33	-	0.17**	0.04
	26-35ปี	3.16		-	-0.13
	มากกว่า35ปี	3.29			-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละด้านของบุคลากรตามสถานภาพสมรส คือ โสด สมรส และ หม้าย/หย่าร้าง/แยก พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการประเมินบรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลแยกตามสถานภาพสมรสของบุคลากร

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ	df	SS	MS	F-test	p-value
โครงสร้างองค์การ	ระหว่าง	2	0.61	0.30	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	162	41.21	0.25		
	รวม	164	41.82			
ความรับผิดชอบของบุคลากร	ระหว่าง	2	0.73	0.37	2.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	162	28.65	0.18		
	รวม	164	29.39			
การให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่าง	2	0.75	0.38	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	162	50.98	0.31		
	รวม	164	51.73			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ	df	SS	MS	F-test	p-value
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	ระหว่าง	2	0.79	0.40	1.98	0.14
	ภายในกลุ่ม	162	32.41	0.20		
	รวม	164	33.20			
ความอบอุ่น	ระหว่าง	2	1.28	0.64	1.61	0.20
	ภายในกลุ่ม	162	64.48	0.40		
	รวม	164	65.76			
การสนับสนุน	ระหว่าง	2	0.29	0.14	0.49	0.61
	ภายในกลุ่ม	162	47.34	0.29		
	รวม	164	47.62			
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่าง	2	0.61	0.30	1.74	0.18
	ภายในกลุ่ม	162	28.37	0.18		
	รวม	164	28.98			
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	ระหว่าง	2	0.13	0.06	0.32	0.72
	ภายในกลุ่ม	162	32.27	0.20		
	รวม	164	32.40			
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	ระหว่าง	2	0.58	0.29	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	162	57.62	0.36		
	รวม	164	58.20			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่าง	2	0.29	0.15	1.20	0.31
	ภายในกลุ่ม	162	19.92	0.12		
	รวม	164	20.22			

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านและโดยรวมของบุคลากรแยกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ บุคลากรฝ่ายแพทย์ บุคลากรฝ่ายพยาบาล และบุคลากรฝ่ายบริหาร พบว่า บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง และโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.01, <0.001, 0.01, 0.02 และ 0.02 ตามลำดับ) บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลแยกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ	df	SS	MS	F-test	p-value
โครงสร้างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.51	1.26	5.18	0.01
	ภายในกลุ่ม	162	39.30	0.24		
	รวม	164	41.82			
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.13	1.57	8.44	<0.001
	ภายในกลุ่ม	162	30.07	0.19		
	รวม	164	33.20			
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.64	0.82	4.86	0.01
	ภายในกลุ่ม	162	27.33	0.17		
	รวม	164	28.98			
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.52	0.76	3.98	0.02
	ภายในกลุ่ม	162	30.88	0.19		
	รวม	164	32.40			
การสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	0.84	2.95	0.05
	ภายในกลุ่ม	162	45.95	0.28		
	รวม	164	47.62			
ความรับผิดชอบของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	162	29.01	0.18		
	รวม	164	29.39			
การให้รางวัลและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.43	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	162	50.87	0.31		
	รวม	164	51.73			
ความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	162	65.58	0.40		
	รวม	164	65.76			
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	162	57.22	0.35		
	รวม	164	58.20			
บรรยากาศองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	4.16	0.02
	ภายในกลุ่ม	162	19.23	0.12		
	รวม	164	20.22			

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ประเมินว่าบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง และโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. (Least significant difference) ซึ่งผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรฝ่ายพยาบาลกับบุคลากรฝ่ายบริหาร ประเมินบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายพยาบาล และบุคลากรฝ่ายแพทย์ กับบุคลากรฝ่ายบริหาร ประเมินบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value $\leq$ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายพยาบาลกับบุคลากรฝ่ายบริหารประเมินบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายพยาบาล และบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหารประเมินบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value $\leq$ 0.001 และ $\leq$ 0.001 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายพยาบาลกับบุคลากรฝ่ายบริหารประเมินบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายพยาบาล และบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหาร บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value $\leq$ 0.001 และ 0.04 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง พบว่า บุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายพยาบาล และบุคลากรฝ่ายพยาบาลกับบุคลากรฝ่ายบริหาร ประเมินบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหารประเมินบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value= 0.01)

บรรยากาศองค์การ โดยรวม พบว่า บุคลากรฝ่ายพยาบาลกับบุคลากรฝ่ายบริหาร ประเมินบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายพยาบาล และบุคลากรฝ่ายแพทย์กับบุคลากรฝ่ายบริหาร ประเมินบรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value≤ 0.001 และ 0.03 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบรรยากาศองค์การเป็นรายคู่ แยกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวิธี LSD.

บรรยากาศองค์การ	ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง		
			บุคลากรฝ่ายแพทย์	บุคลากรฝ่ายพยาบาล	บุคลากรฝ่ายบริหาร
โครงสร้างองค์การ	บุคลากรฝ่ายแพทย์	2.87	-	-0.33**	-0.28**
	บุคลากรฝ่ายพยาบาล	3.20		-	0.05
	บุคลากรฝ่ายบริหาร	3.15			-
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	บุคลากรฝ่ายแพทย์	3.13	-	-0.27**	-0.41**
	บุคลากรฝ่ายพยาบาล	3.40		-	-0.13
	บุคลากรฝ่ายบริหาร	3.54			-
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	บุคลากรฝ่ายแพทย์	3.48	-	-0.27**	-0.20*
	บุคลากรฝ่ายพยาบาล	3.75		-	0.08
	บุคลากรฝ่ายบริหาร	3.68			-
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	บุคลากรฝ่ายแพทย์	2.74	-	-0.17	-0.28**
	บุคลากรฝ่ายพยาบาล	2.92		-	-0.11
	บุคลากรฝ่ายบริหาร	3.02			-
บรรยากาศองค์การโดยรวม	บุคลากรฝ่ายแพทย์	3.08	-	-0.21**	-0.18*
	บุคลากรฝ่ายพยาบาล	3.29		-	0.03
	บุคลากรฝ่ายบริหาร	3.26			-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านของแต่ละโรงพยาบาลที่มีขนาดองค์การต่างกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การโดยรวมของ

องค์การทั้งสองขนาดไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันของบรรยากาศองค์การ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การ ในแต่ละด้านขององค์การทั้งสองขนาดไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การจำแนกตามขนาดองค์การที่ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนบรรยากาศองค์การของแต่ละขนาดองค์การไม่มีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดองค์การต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียลจำแนกตามขนาดองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ขนาดองค์การ				t	p-value
	ขนาดใหญ่ (n=130)		ขนาดเล็ก (n=35)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.67	0.42	3.71	0.43	-0.53	0.59
ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	3.39	0.47	3.43	0.35	-0.46	0.65
ความอบอุ่น	3.37	0.63	3.45	0.64	-0.71	0.48
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	3.34	0.6	3.49	0.55	-1.38	0.17
การสนับสนุน	3.25	0.57	3.28	0.39	-0.32	0.75
โครงสร้างองค์การ	3.09	0.51	3.25	0.49	-1.66	0.10
ความรับผิดชอบของบุคลากร	3.08	0.4	3.16	0.51	-0.98	0.33
ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	2.92	0.44	2.91	0.45	0.06	0.95
การให้รางวัลและการลงโทษ	2.89	0.57	3.04	0.50	-1.4	0.16
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.22	0.36	3.32	0.33	-1.37	0.17

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล

จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ที่สอบถามบุคลากรโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล ทั้ง 2 สาขา รวม 165 คน ผู้วิจัยนำมาสรุปประเด็นปัญหาบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาล 9 ด้าน พบว่า มีปัญหาด้านต่าง ๆ คือ ด้านโครงสร้างขององค์การร้อยละ 21.21 ด้านความรับผิดชอบของบุคลากรร้อยละ 55.15 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษร้อยละ 43.03 ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานร้อยละ 30.30 ด้านความอบอุ่นร้อยละ 21.21 ด้านการสนับสนุนร้อยละ 24.84 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังร้อยละ 26.06 ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งร้อยละ 28.48 และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มร้อยละ 23.63 โดยมีรายละเอียดของปัญหาแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านโครงสร้างขององค์การ จากการตอบปัญหาในด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล มีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โดยรวมแล้วมีบุคลากรที่ให้ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การจำนวน 35 คนจากจำนวนบุคลากร 165 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 แบ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่จำนวน 26 คน และขนาดเล็กจำนวน 9 คน หากแบ่งตามปัญหาแล้วพบว่า ปัญหาการจัดโครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม สับสนในการปฏิบัติและสายงาน มีมากถึง 20 คน ส่วนปัญหาการกำหนดทิศทางการบริหารไม่ชัดเจน มีจำนวน 5 คน ปัญหาการไม่ทราบโครงสร้างที่แท้จริง มีจำนวน 4 คน ปัญหาการไม่มีการกระจายอำนาจการบริหาร ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะกับปัญหาที่เกิดขึ้น และไม่ค่อยมีการประสานงานระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 3 คน 2 คน และ 1 คนตามลำดับซึ่งมีเฉพาะองค์การขนาดใหญ่เท่านั้น (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างขององค์การจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์การ	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
การจัดโครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสมสับสนในการปฏิบัติและสายงาน	14	6	20 (12.12)
กำหนดทิศทางการบริหารไม่ชัดเจน	4	1	5 (3.03)
ไม่ทราบโครงสร้างที่แท้จริง	2	2	4 (2.42)
ไม่มีการกระจายอำนาจการบริหาร	3	0	3 (1.82)
ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะกับปัญหาที่เกิดขึ้น	2	0	2 (1.21)
ไม่ค่อยมีการประสานงานระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง	1	0	1 (0.61)
รวม (คน)	26	9	35 (21.21)

3.2 ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร มีบุคลากรเสนอปัญหาด้านความรับผิดชอบของบุคลากรจำนวน 91 คน จาก 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.15 โดยมีปัญหาเรื่องบุคลากรบางคนไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากที่สุดจำนวน 38 คน รองลงมาเป็นปัญหาการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไม่ชัดเจน จำนวน 22 คน ส่วนปัญหาการจัดอัตรากำลังไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีเพียงองค์การขนาดใหญ่เท่านั้น จำนวน 18 คน และปัญหาการไม่มีการติดตามและประเมินผลของผู้บังคับบัญชา มี 6 คน ปัญหาบุคลากรไม่มีใจรักในงานที่รับผิดชอบ ไม่มีการประสานงานกันในแต่ละแผนก ทำงานผิดพลาดไม่ต่อเนื่องกับงานที่ทำและพนักงานเข้าออกบ่อยมากปัญหาละ 2 คนตามลำดับ ส่วนปัญหาไม่มีการให้โอกาสในการ ตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นในเรื่องงานที่ทำ มีเพียง 1 คนเท่านั้น (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบของบุคลากรจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านความรับผิดชอบของบุคลากร	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
บุคลากรบางคนไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่	26	12	38 (23.03)
การกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไม่ชัดเจน	16	6	22 (13.33)
การจัดอัตรากำลังไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	18	0	18 (10.91)
ไม่มีการติดตามและประเมินผลของผู้บังคับบัญชา	4	2	6 (3.64)
บุคลากรไม่มีใจรักในงานที่รับผิดชอบ	2	0	2 (1.21)
ไม่มีการประสานงานกันในแต่ละแผนก	2	0	2 (1.21)
ทำงานผิดพลาดไม่ต่อเนื่องกับงานที่ทำ พนักงานเข้าออกบ่อยมาก	2	0	2 (1.21)
ไม่มีการให้โอกาสในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็นในเรื่องงานที่ทำ	1	0	1 (0.61)
รวม (คน)	71	20	91 (55.15)

3.3 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีบุคลากรเสนอปัญหาด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 71 คน จากบุคลากร 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.03 โดยมีปัญหาเรื่องไม่มีการให้รางวัลหรือโบนัสแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ทั้งสององค์การ จำนวน 40 คน และปัญหาการไม่มีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน ไม่ยุติธรรมและไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการพิจารณาด้านรางวัลและการลงโทษ 22 คน ส่วนเรื่องอัตราเงินเดือนต่ำกว่ามาตรฐานกรมแรงงาน ทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน มีเพียงโรงพยาบาลขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีจำนวน 7 คน และปัญหาการไม่ทราบถึงมีการให้รางวัล และการลงโทษของบุคลากร มีจำนวน 2 คน เท่านั้น (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัลและการลงโทษจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
ไม่มีการให้รางวัลหรือโบนัสแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน ไม่มีความยุติธรรมและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการพิจารณาด้านรางวัลและการลงโทษ	31	9	40 (24.24)
อัตราเงินเดือนต่ำกว่ามาตรฐานกรมแรงงานทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน	13	9	22 (13.33)
ไม่ทราบถึงมีการให้รางวัล และการลงโทษของบุคลากร	7	0	7 (4.24)
รวม (คน)	2	0	2 (1.21)
	53	18	71 (43.03)

3.4 ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน มีบุคลากรเสนอปัญหาด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานทั้งหมด 50 คน จากจำนวนบุคลากร 165 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 แบ่งตามองค์การขนาดใหญ่ มีจำนวน 37 คน และองค์การขนาดเล็กมีจำนวน 13 คน หากแบ่งตามปัญหาที่มีมากที่สุดในด้านนี้คือเรื่องการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์ จึงมีความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานมากถึง 12 คน รองลงมาคือเรื่องอัตรากำลังในแต่ละแผนกไม่พอ อัตรากำลังน้อยทำให้ความเสี่ยงยิ่งมาก จำนวน 11 คน ส่วนเรื่องไม่มีความปลอดภัยในด้านชีวิตและการด้านเงิน ซึ่งเป็นความเสี่ยงอย่างหนึ่ง จำนวน 10 คน และปัญหาอุปกรณ์เก่า ชำรุด มีจำนวนน้อย เสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน มีจำนวน 8 คน ปัญหาไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงที่ดีและครอบคลุมทุกด้าน จำนวน 5 คนและปัญหาการทำงานไม่มีระบบวางแผนจัดการที่ดี ทำให้มีความเสี่ยงสูง มีเพียงองค์การขนาดใหญ่เท่านั้นที่มี จำนวน 4 คน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน จำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์ จึงมีความเสี่ยงมาก	7	5	12 (7.27)
อัตรากำลังในแต่ละแผนกไม่พอ อัตรากำลังน้อย ความเสี่ยงยิ่งมาก	10	1	11 (6.67)
มีความเสี่ยงความปลอดภัยในด้านชีวิตและการด้านเงิน	5	5	10 (6.06)
อุปกรณ์เก่า ชำรุด มีจำนวนน้อย เสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน	7	1	8 (4.85)
ไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงที่ดีและครอบคลุม	4	1	5 (3.03)
การทำงานไม่มีระบบวางแผนจัดการที่ดี ทำให้มีความเสี่ยงสูง	4	0	4 (2.42)
รวม (คน)	37	13	50 (30.30)

3.5 ด้านความอบอุ่น มีบุคลากรเสนอปัญหาด้านความอบอุ่นจำนวน 35 คน จากจำนวนบุคลากร 165 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 พบว่าโรงพยาบาลขนาดใหญ่มีปัญหาด้านความอบอุ่นมากกว่าองค์การขนาดเล็ก โดยองค์การขนาดใหญ่มีปัญหาด้านความอบอุ่นจำนวน 27 คน องค์การขนาดเล็กมีเพียง 8 คนเท่านั้น หากแบ่งตามสภาพปัญหาแล้วพบว่า ปัญหาไม่มีความอบอุ่นในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกมากที่สุดมีจำนวน 23 คน รองลงมาเป็นปัญหาไม่มีกิจกรรมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันทำร่วมกัน จำนวน 6 คน ปัญหาไม่มีหัวหน้าที่ให้การดูแลและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 4 คน และปัญหาไม่มีความเคารพซึ่งกันและกัน จำนวน 2 คน ซึ่งสามปัญหาสุดท้ายนี้มีเพียงองค์การขนาดเล็กเท่านั้นที่มี (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านความอบอุ่นจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านความอบอุ่น	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
ไม่มีความอบอุ่นในการทำงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	17	6	23 (13.94)
ไม่มีกิจกรรมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันทำ	6	0	6 (3.64)
ไม่มีหัวหน้าให้การดูแลและให้คำปรึกษาบัญชา	4	0	4 (2.42)
ไม่มีความเคารพซึ่งกันและกัน	0	2	2 (1.21)
รวม (คน)	27	8	35 (21.21)

3.6 ด้านการสนับสนุน มีบุคลากรเสนอปัญหาด้านการสนับสนุนจำนวน 41 คน จากบุคลากรทั้งหมด 165 คน คิดเป็นร้อยละ 24.84 แบ่งตามขนาดองค์การแล้วพบว่า องค์การขนาดใหญ่มีจำนวน 29 คน และองค์การขนาดเล็กมีจำนวน 12 คน โดยมีปัญหาเรื่องการไม่มีการสนับสนุน ช่วยเหลือ ค้ำจุนระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกันมากที่สุดจำนวน 18 คน รองลงมาคือปัญหาไม่มีการส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ จำนวน 11 คน และปัญหาเรื่องไม่มีการสนับสนุนด้านความรู้ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อการทำงานที่ดีขึ้นจำนวน 6 คน และปัญหาสุดท้ายคือบุคลากรขาดความไว้วางใจกัน จำนวน 6 คนเช่นกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านการสนับสนุน	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
ไม่มีการสนับสนุน ช่วยเหลือ ค้ำจุนระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน	14	4	28 (10.91)
ไม่มีการส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำ	8	3	11 (6.67)
ไม่มีการสนับสนุนด้านความรู้ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	5	1	6 (3.64)
บุคลากรขาดความไว้วางใจกัน	2	4	6 (3.64)
รวม (คน)	29	12	41 (24.85)

3.7 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง จากการศึกษาปัญหาในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล ทั้งสองขนาดองค์การระบุปัญหาด้านนี้จำนวน 43 คน จากบุคลากรทั้งหมด 165 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 โดยแบ่งเป็นปัญหาเรื่องการไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากที่สุด จำนวน 24 คน รองลงมาคือ ปัญหาการไม่เข้าใจระบบการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งมีเฉพาะบุคลากรองค์การขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน ส่วนปัญหาไม่ชี้แจงมาตรฐานแต่ละแผนกให้ทราบ มีจำนวน 6 คนเช่นกัน และปัญหามาตรฐานด้านเครื่องมือ ไม่ทันสมัย มีจำนวน 2 คน และการขาดความพร้อมของบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้ไม่มีมาตรฐานเหมือนองค์การอื่นซึ่งมีเฉพาะองค์การขนาดเล็กเท่านั้น จำนวน 1 คน (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
ไม่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	18	6	24 (14.55)
ไม่เข้าใจระบบการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน	10	0	10 (6.06)
ไม่ชี้แจงมาตรฐานแต่ละแผนกให้ทราบ	6	0	6 (3.64)
มาตรฐานด้านเครื่องมือ ไม่ทันสมัย	2	0	2 (1.21)
ขาดความพร้อมของบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้ไม่มีมาตรฐานเหมือนองค์การอื่น	0	1	1 (0.61)
รวม (คน)	36	7	43 (26.06)

3.8 ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง จากการตอบปัญหาในด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล องค์การขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีปัญหาด้านนี้ รวม 47 คน จากบุคลากรทั้งหมด 165 คน คิดเป็นร้อยละ 28.48 โดยมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างแผนกและหน่วยงาน ที่เกิดจากการสื่อสารระหว่างกันมากที่สุด จำนวน 27 คน รองลงมาเป็นปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน จำนวน 12 คน ส่วนปัญหาความคิดเห็นไม่ตรงกันจึงเกิดความขัดแย้ง มีเพียงองค์การ

ขนาดใหญ่เท่านั้นที่มี ซึ่งมีจำนวน 6 คน อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาการไม่ทราบสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพียง 1 คน และปัญหามีความแตกต่างด้านตำแหน่งจึงเกิดความขัดแย้งจำนวน 1 คน จากโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียลองค์การขนาดเล็ก (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้งจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
มีความขัดแย้งระหว่างแผนกและหน่วยงานที่เกิดจากการสื่อสารระหว่างกัน	20	7	27 (16.36)
มีความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	7	5	12 (7.27)
ความคิดเห็นไม่ตรงกัน เกิดความขัดแย้ง	6	0	6 (3.64)
ไม่ทราบสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	1	0	1 (0.61)
มีความแตกต่างด้านตำแหน่งจึงเกิดความขัดแย้งง่าย	0	1	1 (0.61)
รวม (คน)	34	13	37 (22.42)

3.9 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม จากการศึกษาปัญหาในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล องค์การขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ระบุปัญหานี้จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.63 ของบุคลากรทั้งหมด แบ่งเป็นปัญหาเรื่องการไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามัคคีกัน ในพนักงานแต่ละระดับ จำนวน 25 คน ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน จำนวน 5 คน และปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่มีความเสียสละ จำนวน 3 คน ปัญหาไม่มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จำนวน 4 คน และปัญหาพนักงานส่วนใหญ่มองเห็นประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวมที่มีเฉพาะองค์การขนาดเล็กเท่านั้น จำนวน 2 คน (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 จำนวนผู้ตอบปัญหาบรรยากาศองค์การในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่มจำแนกตามขนาดองค์การ

ปัญหาด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (ร้อยละ) (n=165)
ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามัคคีกันในพนักงานแต่ละระดับ	19	6	25 (15.15)
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน	5	0	5 (3.03)
เจ้าหน้าที่ไม่มีความเสียสละ	2	1	3 (1.82)
ไม่มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2	2	4 (2.42)
พนักงานส่วนใหญ่มองเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	0	2	2 (1.21)
รวม (คน)	28	11	39 (23.64)

สำหรับข้อเสนอแนะที่บุคลากรของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล ได้เสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาล หากแบ่งตามขนาดองค์การแล้วพบว่า องค์การขนาดใหญ่ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 112 ข้อ และองค์การขนาดเล็กมีบุคลากรให้ข้อเสนอจำนวน 28 ข้อ รวมทั้งหมดที่ให้ข้อเสนอแนะมีจำนวน 140 ข้อ ซึ่งแต่ละคนสามารถเสนอข้อเสนอแนะได้มากกว่า 1 ข้อ ข้อเสนอแนะที่มีผู้เสนอแนะแก่โรงพยาบาลขนาดใหญ่มากที่สุดคือ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ผู้มารับบริการและพนักงานมีความรู้สึกที่ดี รองลงมาคือ ควรจัดอัตรากำลังแต่ละแผนกให้เหมาะสมกับภาระและหน้าที่ และควรปรับขึ้นค่าตอบแทนและเงินเดือนให้แก่พนักงานเพื่อเป็นกำลังใจแก่พนักงาน ส่วนโรงพยาบาลขนาดเล็กมีผู้เสนอแนะเรื่องควรช่วยเหลืองานกันเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำงานกันเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกแผนก และควรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนมากที่สุด (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28 จำนวนผู้ตอบข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียลจำแนกตามขนาดองค์การ

ข้อเสนอแนะ	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (n=165)
<u>โครงสร้างองค์การ</u>			
ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆให้ผู้มารับบริการและพนักงานมีความรู้สึกที่ดี เช่น อาคารสถานที่ ห้องพัก เป็นต้น	13	4	17
ควรจัดอัตรากำลังแต่ละแผนกให้เหมาะสมกับภาระและหน้าที่	11	0	11
ควรมีการดูแลและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้ความเหมาะสมและเพียงพอกับงาน	5	0	5
<u>ความรับผิดชอบของบุคลากร</u>			
ควรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน	9	5	14
<u>การให้รางวัลและการลงโทษ</u>			
ควรปรับขึ้นค่าตอบแทนและเงินเดือนให้แก่พนักงานเพื่อเป็นกำลังใจแก่พนักงาน	11	3	14
ควรมีการให้รางวัลและมีการลงโทษต่อผู้กระทำความดีและผู้กระทำความผิด	2	2	4
<u>ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม</u>			
ควรสร้างความรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รัก/ผูกพันและมีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ	7	3	10
ควรมีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ คุ้นเคยกันในหมู่พนักงานเพื่อจะได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	3	8
ควรมีการอบรมเกี่ยวกับมารยาทในการทำงาน ให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขึ้น	3	0	3

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ขนาดองค์การ		
	ขนาดใหญ่ (n=130)	ขนาดเล็ก (n=35)	รวม (n=165)
<u>ความอบอุ่น</u>			
ควรช่วยเหลืองานกัน เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ทำงานกันเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกแผนก	7	5	12
ควรพาพนักงานใหม่ไปแนะนำตัวต่างแผนก เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคย	3	0	3
<u>ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน</u>			
ควรลดการเปลี่ยนพนักงานในแต่ละแผนกให้น้อยลง มีความต่อเนื่องในการดำเนินงานและบุคลากรที่รับผิดชอบงาน	3	0	3
ควรลดขั้นตอนการบริหารและการปฏิบัติงานให้น้อยลง	1	0	1
<u>ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง</u>			
บุคลากรควรยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น และการตัดสินใจการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	7	0	7
ผู้บริหารควรมีความจริงใจในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพขององค์การ	6	1	7
<u>การสนับสนุน</u>			
ควรจัดให้มีการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เรื่องของงานอย่างต่อเนื่อง	10	2	12
ควรดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	2	0	2
<u>มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง</u>			
ควรปรับปรุงในเรื่องระบบการทำงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	3	0	3
ควรเน้นคุณภาพการรักษาของผู้ป่วยให้มากที่สุด	3	0	3
ควรจัดให้มีเวทีการแข่งขันเรื่องของการพัฒนาคุณภาพบริการ	1	0	1
รวม	112	28	140