

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทุกแผนกของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินุธโร อุทิศ โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสิรินธร จำนวน 420 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 408 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.14 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้

ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยายเรียงตามลำดับดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เสนอเป็นค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การศึกษาผลผลิตของงาน การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามรายข้อรายด้านและโดยรวม เสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ

4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร

4.1 การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร

เป็นการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เสนอเป็นค่าความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร  
จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน  
และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 408)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (408 คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	220	53.9
31-40 ปี	108	26.5
41-50 ปี	72	17.6
51-60 ปี	8	2.0
อายุเฉลี่ย $\bar{X}$ = 32.33 , SD = 7.66    อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 55 ปี		
<b>เพศ</b>		
หญิง	406	99.5
ชาย	2	.5
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	269	65.9
คู่	134	32.9
หม้าย / หย่า / แยก	5	1.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	372	91.2
ปริญญาโท	36	8.8
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
1 - 3 ปี	106	25.9
> 3 - 5 ปี	84	20.6
> 5 - 10 ปี	89	21.8
> 10 -15 ปี	48	11.8
> 15 ปีขึ้นไป	81	19.9
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย $\bar{X}$ = 2.81 , SD = 1.51    ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี สูงสุด -34 ปี		

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร  
จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน  
และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 408)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (408 คน)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
สูตินรีเวชกรรม	55	13.5
ศัลยกรรม	102	25.0
อายุรกรรม	60	14.7
กุมารเวชกรรม	37	9.1
หอผู้ป่วยพิเศษ	30	7.3
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	87	21.3
หอผู้ป่วยรวม	37	9.1

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
กรุงเทพมหานคร จำนวน 408 คน มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.9 อายุ  
ต่ำสุด 22 ปี และสูงสุด 55 ปี ( $\bar{X} = 32.33$ ,  $SD = 7.66$ ) เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.5  
สถานภาพสมรส โสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 32.9  
และหม้าย / หย่า / แยกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี /  
เทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาจบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.9 รองลงมาอยู่ระหว่าง >5 – 10 ปี คิด  
เป็นร้อยละ 21.8 และพบน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง >10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 ซึ่งระยะเวลา  
การปฏิบัติงานของพยาบาลที่น้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 34 ปี ( $\bar{X} = 2.81$ ,  $SD = 1.5$ )

#### 4.2 การศึกษาผลผลิตของงาน การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร

เป็นการศึกษาผลผลิตของงาน การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลผลิตของงาน การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศ องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม ดังตารางที่ 4 – 21

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลผลิตของงานตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดย รวม (n = 408)

ผลผลิตของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.06	.53	สูง
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.93	.50	สูง
ด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.84	.43	สูง
ด้านคุณภาพบริการ	3.74	.41	สูง
ผลผลิตของงานโดยรวม	3.87	.38	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.87$ , SD = .38) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผลผลิตของงานในทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมา คือ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ส่วนด้านคุณภาพบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.74$ )



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลผลิตของงานด้านการใช้ทรัพยากร  
ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร  
จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ปิดน้ำและไฟฟ้าทุกครั้งเมื่อเสร็จภารกิจ	4.17	.70	สูง
มีการจัดลำดับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ก่อน-หลังตามอายุการใช้งาน	4.12	.65	สูง
ใช้วัสดุ อุปกรณ์ อย่างประหยัดและคำนึงถึงประโยชน์อันสูงสุด	4.08	.62	สูง
ปฏิบัติตามแนวทางการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือของหอผู้ป่วยทั้งก่อนและหลังการใช้งาน	4.04	.62	สูง
มีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆที่มีราคาแพงกับหอผู้ป่วยข้างเคียง	3.89	.80	สูง
ด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.06	.53	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลผลิตของงานด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = .53$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของผลผลิตของงานด้านการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีการปิดน้ำและไฟฟ้าทุกครั้งเมื่อเสร็จภารกิจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือมีการจัดลำดับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ ก่อน-หลังตามอายุการใช้งาน ( $\bar{X} = 4.12$ ) ส่วนมีการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆที่มีราคาแพงกับหอผู้ป่วยข้างเคียงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลผลิตของงานด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	4.11	.56	สูง
การคาดคะเนเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานได้	3.91	.63	สูง
การร่วมปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาในปฏิบัติงาน	3.91	.61	สูง
การสามารถหยิบอุปกรณ์ เครื่องมือได้ทันทีที่ต้องการให้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว	3.88	.64	สูง
การสามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทันเวลาที่กำหนดด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย	3.88	.63	สูง
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.93	.50	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลผลิตของงานด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = .50) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของผลผลิตของงานด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อนการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ การคาดคะเนเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X} = 3.91$ ) ส่วนการสามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทันเวลาที่กำหนดด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลผลิตของงานด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การแสดงความเต็มใจในการให้บริการหรือช่วยเหลือ เมื่อผู้ป่วยหรือญาติร้องขอ	4.06	.55	สูง
การแสดงออกถึงการบริการที่เป็นมิตร จริงใจ เอื้ออาทร	4.03	.60	สูง
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับของ หอผู้ป่วย	3.97	.52	สูง
การรับรู้เป้าหมายและนโยบายของการทำงานในหอ ผู้ป่วย	3.91	.54	สูง
การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทั้งที่เป็นและไม่เป็น ลายลักษณ์อักษร	3.71	.68	สูง
การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของหอผู้ป่วย	3.67	.56	สูง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของหอผู้ป่วย	3.54	.70	สูง
ด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยรวม	3.84	.43	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = .43$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศองค์การด้านการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีการแสดงความเต็มใจในการให้บริการหรือช่วยเหลือ เมื่อผู้ป่วยหรือญาติร้องขอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือการแสดงออกถึงการบริการที่เป็นมิตร จริงใจ เอื้ออาทร ( $\bar{X} = 4.03$ ) ส่วนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ )

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของผลผลิตของงานด้านคุณภาพบริการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านคุณภาพบริการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทีที่ผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ	3.95	.54	สูง
การให้บริการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องตามคู่มือปฏิบัติและมาตรฐานการพยาบาล	3.94	.54	สูง
การปฏิบัติงานสอดคล้องตรงตามปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและญาติ	3.91	.54	สูง
ผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนใดๆที่สามารถป้องกันได้	3.88	.54	สูง
การประเมินผลหลังจากให้คำแนะนำหรือสาริตเกี่ยวกับ การปฏิบัติตัวขณะอยู่โรงพยาบาลและเมื่อกลับไปบ้าน	3.63	.67	สูง
หลังให้การดูแลผู้ป่วย มักจะได้รับคำชื่นชมจากผู้ป่วยหรือญาติอยู่เสมอ	3.58	.66	สูง
ผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลจากหอผู้ป่วยท่านมีจำนวนวันนอนโรงพยาบาลน้อยกว่าหอผู้ป่วยอื่นที่มีอาการหรือโรคใกล้เคียงกัน	3.34	.78	ปานกลาง
คุณภาพบริการโดยรวม	3.74	.41	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผลผลิตของงานด้านคุณภาพบริการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = .41$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ของผลผลิตของงานด้านคุณภาพบริการ อยู่ในระดับสูง โดยมีการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทีที่ผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือ การให้บริการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องตามคู่มือปฏิบัติและมาตรฐานการพยาบาล ( $\bar{X} = 3.94$ ) และหลังให้การดูแลผู้ป่วย มักจะได้รับคำชื่นชมจากผู้ป่วยหรือญาติอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.58$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.34$ ) คือ ผู้ป่วยที่ได้รับการดูแลจากหอผู้ป่วยท่านมีจำนวนวันนอนโรงพยาบาลน้อยกว่าหอผู้ป่วยอื่นที่มีอาการหรือโรคใกล้เคียงกัน



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 408)

การมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.06	.45	มาก
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	3.82	.46	มาก
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	3.65	.60	มาก
การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม	3.87	.42	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , SD = .42) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.28	.57	มาก
การให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	.57	มาก
การสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีมการพยาบาล	4.08	.56	มาก
การพยายามปรับปรุงการทำงานของทำนให้ดีขึ้นตลอดเวลา	4.07	.58	มาก
การเข้าใจวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	.54	มาก
การปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่หอผู้ป่วยกำหนดไว้	3.92	.60	มาก
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดยรวม	4.06	.45	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานครมีการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  , SD = .45) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมาคือ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.13$ ) ส่วนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่หอผู้ป่วยกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.92$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อและโดยรวม (n = 408)

การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในทีมการพยาบาล	4.06	.54	มาก
การตั้งใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วย	4.01	.59	มาก
การพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆในหอผู้ป่วย	4.01	.57	มาก
ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของหอผู้ป่วย	3.88	.61	มาก
การเต็มใจทำงานทุกกิจกรรมของหอผู้ป่วยให้สำเร็จ แม้จะนอกเวลาการปฏิบัติงาน	3.67	.72	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนด ขอบเขต ความรับผิดชอบ ร่วมกับทีมงาน	3.66	.70	มาก
การอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของหอผู้ป่วย	3.48	.70	มาก
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์โดยรวม	3.82	.46	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = .46$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อของการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีการยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในทีมการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) รองลงมาคือการตั้งใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วย ( $\bar{X} = 4.01$ ) ส่วนการอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆของหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.48$ )

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อและโดยรวม (n = 408)

การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนในการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาของผู้ป่วย	3.79	.70	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้นำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการ ทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี	3.72	.75	มาก
การเสนอความคิดเห็น เพื่อการกำหนด วิธีการ ปฏิบัติงานร่วมกับทีมงาน	3.59	.67	มาก
การได้รับการสนับสนุนให้ร่วมพิจารณา วิสัยทัศน์ พันธกิจและจัดทำแผนกลยุทธ์ของหอผู้ป่วย	3.53	.80	มาก
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือโดยรวม	3.65	.60	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = .60$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมี การได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้นำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ( $\bar{X} = 3.72$ ) ส่วนการได้รับการสนับสนุนให้ร่วมพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจและจัดทำแผนกลยุทธ์ของหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้  
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อ  
และโดยรวม (n = 408)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.87	.63	ดี
ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน	3.78	.57	ดี
ด้านโครงสร้างของหอผู้ป่วย	3.75	.57	ดี
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.69	.54	ดี
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.69	.54	ดี
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.68	.59	ดี
ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง	3.66	.67	ดี
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.29	.67	พอใช้
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.68	.47	ดี

จากตารางที่ 13 พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = .47$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับดี โดยมีด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับความ เสี่ยงในงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และด้านการแก้ไขความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.66$ ) ส่วนด้านการ ให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับพอใช้และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.29$ )

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหอผู้ป่วย	4.00	.71	ดี
ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนี้	3.90	.77	ดี
ความรู้สึกผูกพันกับหอผู้ป่วย	3.87	.80	ดี
การได้รับการปลุกฝังให้มีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ ต่อหอผู้ป่วย	3.87	.73	ดี
การมีความสุขกับการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.69	.79	ดี
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม	3.86	.63	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวม อยู่ใน ระดับดี ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = .63$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหอผู้ป่วยมี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนี้ ( $\bar{X} = 3.90$ ) ส่วนการมีความสุขกับการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การประชุมปรึกษาหารือเผชิญความเสี่ยงร่วมกันในการปฏิบัติงาน	3.89	.69	ดี
การร่วมมือกันคิดค้นหาแนวทางวิธีการปฏิบัติกิจกรรมที่จะเป็นการป้องกันหรือลดการเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรม	3.84	.67	ดี
การร่วมมือกันช่วยตรวจสอบการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่อาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดหรืออันตรายต่อชีวิตผู้ป่วยหรือญาติหรือบุคลากร	3.82	.66	ดี
บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่างานที่ปฏิบัติจะมีความเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัยต่อชีวิต	3.73	.72	ดี
ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานใหม่ๆ	3.62	.73	ดี
ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานโดยรวม	3.78	.57	ดี

จากตารางที่ 15 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานโดยรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.78$  ,  $SD = .57$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน อยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือเผชิญความเสี่ยงร่วมกันในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือ การร่วมมือกันคิดค้นหาแนวทางวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.84$ ) ส่วนความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศด้านโครงสร้างขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อและโดยรวม (n = 408)

ด้านโครงสร้างขององค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.80	.66	ดี
มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน	3.78	.69	ดี
มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	3.75	.69	ดี
มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.73	.67	ดี
มีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.70	.73	ดี
ด้านโครงสร้างขององค์การโดยรวม	3.75	.57	ดี

จากตารางที่ 16 พบว่า บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .57$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างขององค์การ อยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.78$ ) ส่วนการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.70$ )



ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านความ  
 อบอุนและการสนับสนุนตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด  
 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านความอบอุนและการสนับสนุน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	3.80	.69	ดี
การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อได้ รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก	3.76	.62	ดี
การให้ความไว้วางใจในการให้คำปรึกษา	3.70	.65	ดี
การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.64	.63	ดี
การปลอบโยนและให้กำลังใจแก่กัน เมื่อเกิดความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.62	.75	ดี
การให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งทางวาจาและการแสดงออก ทางกาย	3.62	.74	ดี
ด้านความอบอุนและการสนับสนุนโดยรวม	3.68	.54	ดี

จากตารางที่ 17 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความอบอุนและการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = .54$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศองค์การด้านความอบอุนและการสนับสนุนอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) ส่วนการให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งทางวาจาและการแสดงออกทางกายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อและโดยรวม (n = 408)

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
มีการปรับปรุงเป้าหมายและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.74	.62	ดี
บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่ตั้งไว้	3.70	.61	ดี
มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน	3.69	.66	ดี
มีแนวทางการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน	3.68	.65	ดี
มีระบบการติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.66	.66	ดี
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวม	3.69	.54	ดี

จากตารางที่ 18 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = .54$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีการปรับปรุงเป้าหมายและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.70$ ) ส่วนระบบการติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.66$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านความ  
 รับผิดชอบในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร  
 จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดย ไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.83	.70	ดี
การให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ต้อง อาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน	3.75	.73	ดี
การเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสนใจและความ ถนัด	3.69	.74	พอใช้
การมีโอกาสปฏิบัติงานที่ทำหายจนประสบผลสำเร็จ ต่อหอผู้ป่วย	3.45	.76	
ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม	3.68	.59	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับดี ( $\bar{X} = 3.68$  , SD = .59) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ของบรรยากาศด้าน  
 ความรับผิดชอบในงานที่อยู่ในระดับดี โดยมีการเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดย  
 ไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ การให้ความเชื่อมั่นและ  
 ไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ( $\bar{X} = 3.75$ ) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
 คือการเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสนใจและความถนัด ( $\bar{X} = 3.69$ ) ส่วนการมีโอกาส  
 ปฏิบัติงานที่ทำหายจนประสบผลสำเร็จต่อหอผู้ป่วย อยู่ในระดับพอใช้ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด  
 ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านการแก้ไขความขัดแย้งตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การส่งเสริมบุคลากรให้ร่วมพิจารณาตัดสินแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	3.75	.73	ดี
การใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาโดย ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง	3.70	.76	ดี
การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ออกมาอย่างมีเหตุผล	3.68	.77	ดี
การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	.85	ดี
การใช้วิธีร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งมากกว่าพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	3.56	.80	ดี
ด้านการแก้ไขความขัดแย้งโดยรวม	3.66	.67	ดี

จากตารางที่ 20 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการแก้ไขความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = .67$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อของบรรยากาศองค์การด้านการแก้ไขความขัดแย้งอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยมีการส่งเสริมบุคลากรให้ร่วมพิจารณาตัดสินแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ การใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาโดยผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง ( $\bar{X} = 3.70$ ) ส่วนการใช้วิธีร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งมากกว่าพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อและโดยรวม (n = 408)

ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีเด่นมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ	3.52	.84	ดี
เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น แต่ใช้วิธีการตักเตือนเป็นการเฉพาะบุคคล	3.46	1.0	พอใช้
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก	3.34	.92	พอใช้
ผู้ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของหน่วยงานจะถูกลงโทษ	2.87	.95	พอใช้
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษโดยรวม	3.29	.67	พอใช้

จากตารางที่ 21 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = .67$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า แต่ละข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้เช่นกัน โดยมีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น แต่ใช้วิธีการตักเตือนเป็นการเฉพาะบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.46$ ) รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.34$ ) และผู้ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายของหน่วยงานจะถูกลงโทษ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.87$ ) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.52$ ) คือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีเด่นมักจะได้รับยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ

#### 4.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Pearson's Correlation ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ Pearson's Correlation

ตัวแปร	ผลผลิตของงาน ค่าสหสัมพันธ์ (r)	P - value	การแปลผล
การมีส่วนร่วมในงาน	.60*	< .05	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การ	.54*	< .05	ปานกลาง

\* P < .05

จากตารางที่ 22 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลผลิตของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = .60$ ) และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลผลิตของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = .54$ )