



ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์* FACTORS AFFECTING THE WORK CULTURE OF NURSES AT PHYATHAI NAWAMIN HOSPITAL

อรศิริ อำไพ Onsiri Umpai

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand

Corresponding Author E-mail: onsiri6224@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาล จำนวน 113 คน โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .835 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา และด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว ตามลำดับ และ 2) การทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานะภาพสมรส สำหรับข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารของโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานรับฟังเหตุผลและยอมรับซึ่งกันและกันตลอดจน ส่งเสริมให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนทำงานให้มากที่สุด

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการทำงาน, พยาบาล, โรงพยาบาล

Abstract

This research aims to 1) study the level of factors affecting the work culture of nurses at Phyathai Nawamin Hospital and 2) compare the level of factors affecting the work culture of nurses at Phyathai Nawamin Hospital. This research is a survey research using a questionnaire. The sample group used in the research was 113 nurses. The questionnaire had an alpha coefficient of reliability of .835. The data were analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. The research results found that 1) the overall opinions on the factors affecting the work culture of nurses at Phyathai Nawamin Hospital were at a high level. When considering each aspect, the opinions were at a high level in all 3 aspects: creative work culture, defensive/inactive work culture, and

*Received: December 10, 2024. Revised: December 25, 2024. Accepted: December 26, 2024.



defensive/aggressive work culture, respectively. 2) The hypothesis testing found that the sample groups with different genders, ages, and work experiences had no different opinions on the work culture of nurses at Phyathai Nawamin Hospital overall, except for marital status. For the recommendations in this research, the executives of Phyathai Nawamin Hospital should have a policy to encourage employees to listen to reason and accept each other, as well as encourage nurses to participate as much as possible in planning their work.

Keywords: Work Culture, Nurses, Hospitals

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนในองค์กรนอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่และมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์กรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงขบวนการคิดการตัดสินใจการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีผลสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้น

วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรเนื่องจากเป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งหมายถึงประสิทธิผลขององค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์หรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (สุदारัตน์ อ่อนละเอียด, 2551) การศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งจะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรตั้งแต่การตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กรการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีคุณภาพประสบความสำเร็จและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ลักษณะขององค์กรที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน

นักมนุษยวิทยาศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมและถกเถียงถึงคำจำกัดความของแนวคิดนี้มาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 โดย Edward B. Tylor เป็นนักมนุษยวิทยาคนแรกที่ใช้คำว่า “วัฒนธรรม” และนิยามความหมายของวัฒนธรรมไว้ในหนังสือ Primitive Culture ซึ่งฉบับดั้งเดิมตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1871 Tylor นิยามความหมายของวัฒนธรรมว่า เป็น “ผลรวมอันซับซ้อน” (complex whole) อันประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม ตลอดจนความสามารถและอุปนิสัยต่าง ๆ อันเป็นผลจากการเป็นสมาชิกของสังคม (ยศ สันตสมบัติ, 2537) นักมนุษยวิทยารุ่นต่อมาให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้แตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละท่านในปี ค.ศ. 1952 นักมนุษยวิทยาที่มีชื่อเสียง 2 คน คือ Kroeber and Kluckhohn (1952) ได้สำรวจงานเขียนและพบว่า นักมนุษยวิทยาให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้แตกต่างกันออกไปถึง 164 ความหมาย เช่น วัฒนธรรมมิใช่พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่เป็นระบบความเชื่อ (belief system) และค่านิยมทางสังคม (social values) ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์ บางคนก็บอกว่าวัฒนธรรม คือ กฎระเบียบหรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่คนในสังคมยอมรับ บ้างก็ว่า วัฒนธรรมคือวิถีชีวิต (way of life) ของคนในสังคมเป็นต้น สรุปแล้วนักมนุษยวิทยาศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมมาเป็นเวลานานแล้ว และจนถึงปัจจุบัน



ยังมีความเห็นไม่ตรงกันในเรื่องคำจำกัดความของวัฒนธรรม (ยศ สันตสมบัติ, 2537) ครั้นนักทฤษฎีองค์กรหันมาสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรอย่างกว้างขวางในปลายทศวรรษที่ 1970 นิยามวัฒนธรรมองค์กรของนักทฤษฎีองค์กรก็มีหลายนิยามเช่นกันวัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในสังคมโดยทั่วไปแต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการ ของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความอยู่รอดของสมาชิก เช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรม มาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคม การแก้ปัญหาเศรษฐกิจและการค้าของประเทศ วัฒนธรรมบริการช่วยในการอำนวยความสะดวกในเรื่องการติดต่อธุรกิจการท่องเที่ยว วัฒนธรรมองค์กรหรือวัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่ คล้ายกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กรในส่วนของการประเมินผลงานก็เกี่ยวข้องกับ การขึ้นเงินเดือนของพนักงาน การปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การลงโทษ วัฒนธรรมองค์กรช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางประพฤติปฏิบัติ และทำงานตามที่หน่วยงานคาดหวัง ดังนั้น เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทภายในหน่วยงานหลายประการ การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจ โดยเฉพาะการศึกษาถึงผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน

องค์กรในปัจจุบันต้องการให้ธุรกิจของตนเติบโตและได้เปรียบการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรสำคัญสามารถสร้างความได้เปรียบแก่องค์กรแต่ต้องเชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์กรด้วยค่านิยมขององค์กร (Corporate Values) เพื่อให้พนักงานผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กรค่านิยมนี้แสดงออกมาในรูปของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture หรือ Corporate Culture) ซึ่งเป็นความเชื่อค่านิยมและแบบแผนของพฤติกรรมที่พนักงานมีและปฏิบัติร่วมกันในรูปคำพูดความคิดการเรียนรู้การกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้หรือกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความผูกพันต่อความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขัน (competitive advantage) ที่ยั่งยืนให้กับองค์กรได้ด้วยวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นแบบแผนของความคิดความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กรซึ่งมีผลให้สมาชิกองค์กรหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่งวัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหลายประการด้วยกันคือช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรเกิดการตัดสินใจในการสื่อสารสมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ตรงกันตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรด้วยเป็นผลมาจากการที่คนในองค์กรมีความผูกพันซึ่งกันและกันและมีความผูกพันกับองค์กรอย่างแนบแน่นคือมีความเชื่อการมีทัศนคติอุดมการณ์และค่านิยมร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989 อ้างใน ยศ สันตสมบัติ, 2537) เป็นการสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นการวัดการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กรโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน



และกันการทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานและมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงานและความต้องการไมตรีสัมพันธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive styles) หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงานและมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะการปกป้องตนเองและตั้งรับเพราะเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive styles) หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมพฤติกรรมแสดงออกลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงานลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจแข่งขันชิงดีชิงเด่นมีความคิดเห็นขัดแย้งกันต่อต้าน

จากความเป็นมาและความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานโดยตรง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานในด้านของวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อให้การทำงานของพยาบาลสามารถให้บริการและดูแลผู้มาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำนวน 154 คน เป็นชายจำนวน 5 คน เป็นหญิง จำนวน 149 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. & D.W. Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 113 คน เป็นชาย จำนวน 5 คน เป็นหญิง จำนวน 108 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและค้นคว้าจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) จัดทำร่างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา 3) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งหลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม 5) ตรวจสอบความเที่ยงตรงและ



นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้ำไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า 0.835

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำแบบสอบถามมาลงตารางที่ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test Independent) และเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย Independent Samples t - test และ One way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา และด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว ตามลำดับ ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. วัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์	3.96	0.428	มาก	1
2. วัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา	3.94	0.588	มาก	2
3. วัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว	3.77	0.484	มาก	3
ภาพรวม	3.89	0.357	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำแนกตามเพศ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำแนกตามเพศด้านวัฒนธรรมการ



ทำงานแบบสร้างสรรค์ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องพยาบาลช่วยกันทำงาน ส่วนด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกประเด็นคำถาม ส่วนด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องพยาบาลมีการตัดสินใจอย่างระมัดระวัง

การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์

การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์และวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา

การเปรียบเทียบระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา และด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัญชลี วิสิทธิ์วังษ์ (2539) ที่ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุศรา กาญ (2546) ที่ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแมคคอมิคจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์มากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่ององค์กรให้ความสำคัญกับพยาบาล เช่นเดียวกับวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชาโดยเฉพาะเรื่องพยาบาลทำงานโดยยึดกฎระเบียบเท่านั้น และน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว โดยเฉพาะเรื่องพยาบาลให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาขององค์กร



เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่ององค์กรให้ความสำคัญกับพยาบาลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ในด้านมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือพยาบาลให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือคุณและผู้ร่วมงานรับฟังเหตุผลและยอมรับซึ่งกันและกัน ส่วนด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องพยาบาลทำงานโดยยึดกฎระเบียบเท่านั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ในด้านมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือพยาบาลคล้อยตามผู้บริหารและน้อยที่สุดคือพยาบาลทำงานตามคำสั่งเท่านั้น ส่วนด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่ององค์กรเน้นการทำงานหนักเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ในด้านมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือมีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงและน้อยที่สุดคือพยาบาลให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาขององค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า จำแนกตามเพศด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องพยาบาลช่วยกันทำงาน ส่วนด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกประเด็นคำถาม ส่วนด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องพยาบาลมีการตัดสินใจอย่างระมัดระวัง

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์ ส่วนสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์และวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา สำหรับประสบการณ์ทำงาน พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบตั้งรับ/ก้าวร้าว

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้จากงานวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ อันเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรส่วนใหญ่กระทำโดยยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อความคิดและสมมติฐานต่างๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอันส่งผลต่อ

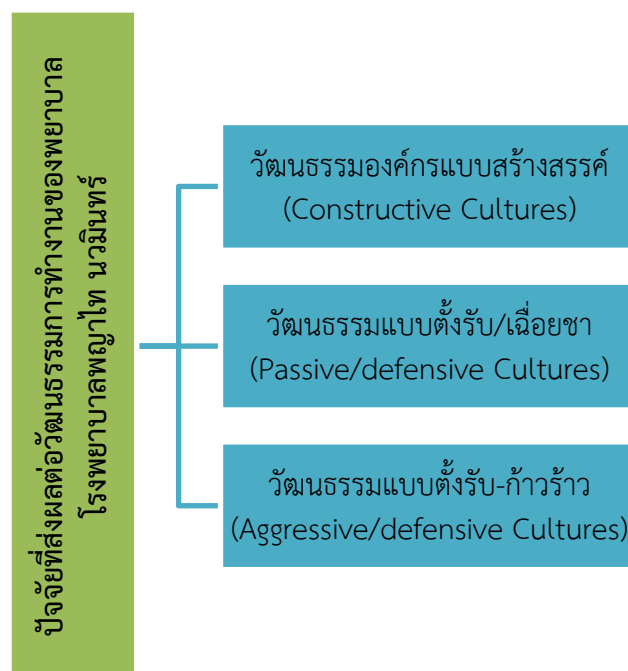


พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคนก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Cultures) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุน ซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีต่อกัน มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จกับการทำงาน

2. วัฒนธรรมแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา (Passive/defensive Cultures) เป็นวัฒนธรรมที่มีค่านิยมและบรรทัดฐานทางพฤติกรรมโดยสมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกับผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบเป็นหลักเล็งความขัดแย้ง สมาชิกทำงานแบบปกป้องตัวเอง ทำให้มั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

3. วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/defensive Cultures) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบมุ่งงานและความมั่นคงปลอดภัยของสมาชิก สมาชิกมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับคนอื่น มีความคิดเห็นไปในด้านตรงข้ามตลอดเวลา สมาชิกคำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของตนเอง มีการตัดสินใจด้วยความระมัดระวังต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลดีต่อองค์กรไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา เน้นการแข่งขันระหว่างสมาชิก องค์กรให้ความสำคัญกับผู้ชนะ ซึ่งเป็นค่านิยมขององค์กรโดยผู้ชนะจะได้รับรางวัล ส่วนผู้แพ้จะไม่ได้รับผลตอบแทนใด ๆ ทำให้สมาชิกต่างก็ต้องพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อการแข่งขัน เพื่อชัยชนะเหมือนสมาชิกรายอื่น ๆ โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา สรุปดังในตารางที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

**ข้อเสนอแนะ****1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ พบผลการวิจัยที่นำมาเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่

1.1 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (constructive cultures) ผู้บริหารของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ต้องส่งเสริมให้เกิดการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานรับฟังเหตุผลและยอมรับซึ่งกันและกัน

1.2 วัฒนธรรมแบบตั้งรับ/เฉื่อยชา (passive/defensive cultures) ผู้บริหารของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ต้องส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีโดยต้องอบรมส่งเสริมให้พยาบาลทำงานโดยไม่ยึดกฎระเบียบเท่านั้นแต่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการบริการผู้ป่วยด้วย

1.3 วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive/defensive cultures) ผู้บริหารของพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ต้องส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีโดยพยาบาลให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาขององค์กร เนื่องจากการขับเคลื่อนขององค์กรโดยเฉพาะพยาบาลมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยโดยตรง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงต้องอาศัยพยาบาลในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีต่อไป

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงการบริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

2.4 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

เอกสารอ้างอิง

บุศรา กายี. (2546). วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยศ สันตสมบัติ. (2537). มนุษย์กับวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภารัตน์ อ่อนละเอียด. (2551). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษา กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- อัญชลี วิสิทธิ์วงศ์. (2539). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cooke, R. A. & Lafferty, J. C. (1989). **Organization Culture Inventory**. Minnesota: Human Synergistic
- Cronbach L. J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3 rd ed. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). Culture: a critical review of concepts and definitions. **Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University**. 47(1). 223.