

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*

Nurses' Job Satisfaction in Phramongkutklo Hospital

ศิริวรรณ เผ่าจินดา¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ใช้ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน เก็บข้อมูลการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยในเรื่องความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า CVI. เท่ากับ .98, .97, .98, .97 ตามลำดับและหาค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha) ได้เท่ากับ .86, .87, .80, .82 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมาก (2) ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .591, .505, .517$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

* เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคด

Abstract

The objective of the study is to determine how the job satisfaction of nurses, at Phramonkutklao hospital relates to the hospital being a learning organization, promotes a constructive culture and working environment resulting to the creativity of its worker. Furthermore, it aims to explorer the relationship of these factors among them. The population consisted 500 ward nurses and the sample of 212 nurses was selected by the simple random sampling method. A set of questionnaires 5 was constructed by the researcher asking for information on personal data, constructive culture, learning organization, and working environment. A group of experts examined the content validity were examined by a group of experts. The result of content validity Index were .98, .97, .98, .97 respectively. Their reliability coefficient were .86, .87, .80, .82 respectively. Frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient were used in data analysis. The result revealed that (1) job satisfaction among nurses were at the middle level, with constructive culture as well as the learning organization were found at the high level. The working environment was at the high appropriated level. (2) nurses' job satisfaction were positively related to the organizational culture, with learning organization and working environment positively related as well.

Keywords: job satisfaction, constructive culture, learning organization, working environment

ความนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ฉบับสรุปสาระสำคัญ พ.ศ. 2550-2554 (กระทรวงพาณิชย์, 2553) มีนโยบายในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา สุขภาพของประชาชน โดยมีแผนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติขึ้น กำหนดให้ประชาชนมีสิทธิในการรักษาเท่าเทียมกัน โดยโรงพยาบาลจะให้การบริการแก่ประชาชนที่ไม่มีหลักประกันสุขภาพอื่นใด ได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาล มีหน้าที่ต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และเข้าร่วมโครงการนี้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับตติยภูมิ ที่อยู่ในใจกลางของกรุงเทพฯ ทำให้มีผู้เข้ารับบริการจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ในขณะที่พยาบาลมีจำนวนคงที่ ซึ่งพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีมาตรฐานสูง ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลรักษาและให้การพยาบาลผู้ป่วย ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและญาติ ในฐานะผู้ให้การดูแล ให้ความรู้หรือคำแนะนำในการดูแลผู้ป่วยทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค และบรรเทาการเจ็บปวดทรมานจากโรคต่างๆ (Ellis, 1998) ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในทีมบุคลากรสาธารณสุข ให้สามารถปฏิบัติในการให้บริการที่มีคุณภาพ จะเห็นว่าพยาบาลต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หลากหลายอารมณ์ที่แตกต่างกัน ศิลปะในการเข้าใจมนุษย์และธรรมชาติของมนุษย์จึงเป็นหลักสำคัญที่พยาบาลต้องคำนึงถึง นอกจากนี้หน้าที่ในการดูแลรักษาทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ใช้บริการตลอด 24 ชั่วโมงต่อเนื่องกัน ทำให้เวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างจากวิชาชีพอื่นๆ ทั้งยังต้องดูแลในการให้บริการ

ลูกค้าภายในพร้อมๆ กันด้วย ภาระงานที่หนักและความรับผิดชอบที่มาก ทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย ความตั้งใจในการให้การดูแลผู้ป่วยลดลง และทำให้ไม่พึงพอใจในงาน และยังมีผลให้มีการลาออก หรือโอนย้ายจากองค์การมากขึ้น Evans and Irvine (1995) ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพและสามารถเผชิญกับความเครียดต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีกำลังใจที่จะอยู่ในวิชาชีพต่อไป (Tzeng, 2002) ความพึงพอใจในงานเป็นหัวใจ หรือกุญแจสำคัญของการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน คนทุกคนจะมีพฤติกรรมสืบเนื่องจากความพึงพอใจ หรือเป็นอารมณ์ที่สามารถลดผลงาน หรือเร่งผลงานให้สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวผู้ทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อองค์การที่จะสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารพึงสร้างและปลูกฝังให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และพยายามลดความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากร จากการศึกษาผลงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ใน พ.ศ. 2543 (โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, 2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเท่านั้น ซึ่งความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้นด้วย

สร้อยตระกูล (ดิวิยานนท์) อรรถมานะ(2545) กล่าวว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูงและภาระงานหนัก การที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูงมากจะทำให้พยาบาลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผลของงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และนำผลการศึกษามาเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นเรื่อยๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล

พระมงกุฎเกล้า

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเกี่ยวกับงานพยาบาลที่ปฏิบัติ

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่งที่ยึดเป็นแนวปฏิบัติสืบต่อกันมาสู่ชนรุ่นหลัง เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรนั้น

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์การที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดการเกี่ยวกับความรู้ และมีการกระจายความรู้ในองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพยาบาลที่ปฏิบัติงาน มีทั้งสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ศึกษาได้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 500 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คนที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2552 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วนคือส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 4 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และส่วนที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบความ

เชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยทดลองใช้กับกลุ่มผู้ตรวจการพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 เท่ากับ .86, .87, .80 และ .82 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

ตาราง 1

ข้อมูลส่วนบุคคล (N=212)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	153	68.9
31 -40 ปี	59	26.6
41-50 ปี	7	3.2
50 ปีขึ้นไป	3	1.3
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	207	93.2
ปริญญาโท	15	6.8
สถานภาพสมรส		
โสด	156	70.3
สมรส	63	28.3
หม้าย หย่าหรือแยกกันอยู่	3	1.4
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	40	18.0
3 - 4 ปี	32	14.4
5 - 7 ปี	69	31.1
8 - 10 ปี	24	10.8
10 ปีขึ้นไป	57	25.7
แผนกที่ทำงาน		
อายุรกรรม	68	30.6
หออาหารหนัก (ICU/CCU)	40	18.5
ศัลยกรรม	30	13.5
ฉุกเฉิน/อุบัติเหตุ	22	9.9
ห้องผ่าตัด/วิสัญญี	20	8.6
กุมารเวชกรรม	17	7.7
จิตเวช	11	5.0
สูติ-นรีเวชกรรม	8	3.6
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	6	2.6

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจำนวน 212 คน พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 68.9 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, พยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.3 มีสถานภาพสมรส เป็นโสด ร้อยละ 93.2 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-7 ปี มีร้อยละ 31.1 จำนวนสูงสุด ร้อยละ 30.6 ทำงานในแผนกอายุรกรรม ดังตาราง 1

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (n = 212)

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในงาน
ปัจจัยเชิงใจ			
1.ด้านความสำเร็จของงาน	3.91	.557	มาก
2.ด้านลักษณะงาน	3.53	.450	มาก
3.ด้านการยอมรับนับถือ	2.82	.393	ปานกลาง
4.ด้านความรับผิดชอบ	3.63	.568	มาก
5.ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.28	1.09	ปานกลาง
ปัจจัยภายนอก			
1.ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42	.466	มาก
2.ด้านการกำกับดูแล	3.30	.410	ปานกลาง
3.ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.56	.494	มาก
4.ด้านสภาพการทำงาน	3.52	.567	มาก
5.ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.34	.524	ปานกลาง
6.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.92	.586	ปานกลาง
7.ด้านสภาพความเป็นอยู่	2.90	1.07	ปานกลาง
8.ด้านโอกาสเจริญเติบโต	2.67	.501	ปานกลาง
9.ด้านสถานภาพทางอาชีพ	3.23	.572	ปานกลาง
รวม	3.31	.252	ปานกลาง

1.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผลการศึกษา ความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่ามีความพึงพอใจในงาน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = .252$)
ความพึงพอใจในงานรายด้าน จำแนกเป็น 14 ด้าน ในกลุ่ม
ปัจจัยเชิงใจ มี 5 ด้าน และปัจจัยอารมณ์ มี 9 ด้าน
ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มของปัจจัยเชิงใจ พยาบาลมีความ
พึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ
ส่วนอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับ
นับถือ และความก้าวหน้าในงาน ในกลุ่มของปัจจัยอารมณ์
พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
เพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้าน
สัมพันธภาพในการทำงานและด้านสภาพการทำงาน
ส่วนอีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ ด้านสภาพความเป็นอยู่ ด้านโอกาสเจริญเติบโต
และด้านสถานภาพทางอาชีพ ดังตาราง 2

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ระดับ
ของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้าน
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ($n = 212$)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ	3.65	.787	สูง
มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3.55	.655	สูง
มิติมุ่งความสำเร็จ	3.49	.635	สูง
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	3.23	.415	ปานกลาง
รวม	3.47	.528	สูง

ผลการศึกษา วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47, S.D. = .528$) และในรายมิติ 3 มิติ จาก 4 มิติ อยู่ในระดับสูง
ได้แก่ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตนและมิติ
มุ่งไม่ตรีสัมพันธ ส่วนมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 3

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ
ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและ รายด้าน
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำแนกตามรายด้าน
และโดยรวม ($n = 212$)

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	3.66	.782	สูง
ด้านการเสริมความรู้	3.53	.672	สูง
ด้านการจัดการความรู้	3.39	.746	ปานกลาง
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	3.38	.680	ปานกลาง
ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.32	.882	ปานกลาง
รวม	3.44	.644	สูง

ผลการศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44, S.D. = .644$) และเมื่อจำแนก
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้าน
การเสริมความรู้ อยู่ระดับสูง ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่
ด้านการจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ
ด้านการใช้เทคโนโลยี อยู่ระดับปานกลาง ดังตาราง 4

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ
ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม
และรายด้านในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ($n = 212$)

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.71	.610	เหมาะสมมาก
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	3.69	.637	เหมาะสมมาก
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.53	.571	เหมาะสมมาก
รวม	3.64	.534	เหมาะสมมาก

ผลการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า สภาพแวดล้อม
ในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.64, S.D.$

= .534) และในรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับเหมาะสมมากเช่นกัน ดังตาราง 5

1.3 ผลการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ($n = 212$)

ความพึงพอใจในงานโดยรวม	
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวม	.592*
1. มิตินุงไมตรีสัมพันธ์	.513*
2. มิตินุงสัจการแห่งตน	.522*
3. มิตินุงความสำเร็จ	.440*
4. มิตินุงบุคคลและการสนับสนุน	.530*
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	.505*
1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	.356*
2. ด้านการเสริมความรู้	.495*
3. ด้านการจัดการความรู้	.474*
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	.370*
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี	.460*
สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	.517*
1. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	.505*
2. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.473*
3. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.382*

* $p < .05$

ผลการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน

ของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในระดับปานกลาง ($r = .592, .505, .517$ ตามลำดับ) ดังตาราง 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในรายด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรายด้าน และสภาพแวดล้อมในการทำงานในรายด้าน กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = .252$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสเจริญเติบโตในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67, S.D. = .501$) (ตาราง 2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกด้าน เนื่องจากนโยบายเรื่องการลาศึกษาต่อของโรงพยาบาลไม่เอื้ออำนวยให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและเวลา และจำนวนทุนในแต่ละปีมีจำนวนจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการเจริญเติบโต ส่วนผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ระดับสูง ($\bar{X} = 3.47, S.D. = .528$) (ตาราง 3) อธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลได้รับการปลูกฝังให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นตัวอย่างที่ดีต่อประชาชน มีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงานกับวิชาชีพอื่น มีความกระตือรือร้นสร้างสรรค์ความก้าวหน้า พัฒนาความสามารถให้อยู่ระดับสากล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44,$

S.D. = .644) (ตาราง 3) อธิบายได้ว่า ในสภาวะปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรวดเร็ว ผลักดันให้ องค์การมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนที่มารับบริการที่มีคุณภาพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่รับนโยบาย มุ่งเน้นคุณภาพ ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะใฝ่หาความรู้ อยู่ตลอดเวลา เพื่อการพัฒนาองค์การให้มียอดความรู้ที่ เพิ่มขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม มาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .534) (ตาราง 5) อธิบายได้ว่า เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะมีผล ต่อการปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรกับความพึงพอใจในงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยรวม ($r = .592, .505, .517$ ตามลำดับ) (ตาราง 6) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้ อธิบายได้ว่า การที่องค์การให้การ สนับสนุนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น จะทำให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลเพิ่มขึ้นไปด้วย เหตุผลดังกล่าวผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควร ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ให้ มากขึ้น โดยเฉพาะมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน เพราะ วัฒนธรรมองค์การมิตินี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งวัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน จะเน้นการมีค่านิยมและการแสดงออกในการทำงาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง เห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์การมีการ ติดต่อกันที่มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศงาน และผู้บริหาร ควรสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคคลในองค์การจะทำให้ บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการทำงานเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

2. ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ควรส่งเสริมและพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ เพราะ ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งจะเน้นเกี่ยวกับการฝึกให้ บุคลากรในองค์การเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถเรียนรู้ได้จากตนเองและเพื่อนร่วมงาน การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในหน่วยงาน และการมีความคิด สร้างสรรค์มีแผนความคิดไปในทางเดียวกัน ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้องค์การมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งหลังจากมีการประชุมอบรมทางวิชาการแล้ว ควรจัดให้มีการประชุมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยน ความรู้ที่ได้มา เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ควร ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพราะด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ควรมี พอเพียงต่อความต้องการ แสง เสียง สภาพอากาศ ความร้อน ความเย็น ควรสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ๆ ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะเป็นการทำให้เกิดทัศนคติดี ในองค์การมีความคิดริเริ่มและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพาณิชย์. (2553). *แผนพัฒนาสังคม เศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 –2554)*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ellis, J. R. (1998). *Nursing today's world: Challenges, issue, and trends* (6 th ed.). Philadelphia: Lippincott-Ravan.
- Evans, M. G. & Irvine, D. M. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 867-878.