

ความผูกพันองค์กรและประเภทวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

ORGANIZATION COMMITMENT AND TYPE OF

ORGANIZATION CULTURE OF REGISTERED NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL

นภาพร ศิริพรกิตติ (NAPAPORN SIRIPORNKITTI) *

ปิยธิดา ตรีเดช (PIYATHIDA TRIDECH) **

วงเดือน ปันดี (WONGDYAN PANDII) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรและประเภทวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชจำนวน 385 รายได้รับแบบสอบถามคืน 319 ราย (ร้อยละ 82.8) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเก็บข้อมูลระหว่าง เดือนตุลาคม ถึง พฤศจิกายน 2553 โดยใช้แนวคิดเรื่องความผูกพันองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรของคิมและโรเบิร์ต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) และสถิติ Pearson Product Moment Correlation

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ส่วนอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะงาน การปฏิบัติงานในองค์กร และโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.249$, $r=0.226$, $r=0.317$, $r=0.331$, $r=0.319$ ตามลำดับ โดย $p<0.001$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพศิริราชในปัจจุบันคือ วัฒนธรรมการตลาด ($\bar{X}=26.01$) วัฒนธรรมที่คาดหวังคือวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล ($\bar{X}=28.14$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในงานตามความรู้ความสามารถ มีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนผู้ป่วย ลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูลคือ สร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรมากขึ้นและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**รองศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

***รองศาสตราจารย์, ภาควิชาปรสิตและกีฏวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล