

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน มีลักษณะแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแบ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์ คือ โรงพยาบาลที่มีขนาด 501-1,000 เตียง โรงพยาบาลทั่วไป คือ โรงพยาบาลที่มีขนาด 120-500 เตียง โรงพยาบาลชุมชน คือ โรงพยาบาลที่มีขนาด 10-120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ได้จำนวนประชากรทั้งหมด ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์:ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป:ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน=17:72:633 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์:ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป:ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน=16:17:16 และวัดวัฒนธรรมองค์การจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ระดับบริหาร หรือระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลประกอบด้วย

1. ลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น
 - 1.1 มิตินุ่งความสำเร็จ
 - 1.2 มิตินุ่งสัจการแห่งตน
 - 1.3 มิตินุ่งบุคคลและการสนับสนุน
 - 1.4 มิตินุ่งไมตรีสัมพันธ์
2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แบ่งเป็น
 - 2.1 มิตินุ่งการเห็นพ้องด้วย
 - 2.2 มิตินุ่งยึดกฎเกณฑ์
 - 2.3 มิตินุ่งพึงพา
 - 2.4 มิตินุ่งหลีกเลี่ยง
3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แบ่งเป็น
 - 3.1 มิตินุ่งเห็นตรงกันข้าม
 - 3.2 มิตินุ่งอำนาจ
 - 3.3 มิตินุ่งการแข่งขัน
 - 3.4 มิตินุ่งความสมบูรณ์แบบ

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์การฝ่ายการพยาบาล จำนวน 14 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดองค์การ 1 ท่าน จากการค้นคว้าวารสาร ตำรา เอกสารต่างๆและรวบรวมสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทึ่กึ่และคณะ (1989) การสร้างแบบสอบถามทั้ง 12 มิติ แต่ละมิติประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การ จากองค์ประกอบแยกเป็นเนื้อหาสาระย่อย ๆ ให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษา และด้านการบริการพยาบาลจำนวน 8 ท่าน และใช้เกณฑ์ 6 ใน 8 ท่าน ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงทางเนื้อหาใช้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิรวมข้อคำถามบางข้อเข้าด้วยกันและปรับปรุงข้อคำถามบางส่วนให้ชัดเจนเหมาะสม และนำมาทดลองใช้กับพยาบาลทุกระดับ ของโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของเครื่องมือและหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีของคอเรนบาคได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 รวมข้อคำถามในแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การทั้งหมดที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลมี 60 ข้อ หลังจากนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อคำนวณค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. ความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเพื่อให้ได้ผลของการตัดสินใจว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในแปลค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นระดับวัฒนธรรมองค์การดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
ผลการวิเคราะห์คะแนนนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 3 ลักษณะ จำแนกตามรายมิติทั้ง 12 มิติ ด้วยวิธีการทดสอบความแปรปรวนทดสอบค่า (F-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 102 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาและเป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ใช้ศึกษาได้ทั้งหมด 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.09

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวอย่างประชากรและสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลตัวอย่างประชากร

1.1 ตัวอย่างประชากร คือฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 49 โรงพยาบาล จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล ประกอบด้วยโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 16 โรงพยาบาลผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของตัวอย่างประชากรโรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 32 คนโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 17 โรงพยาบาลผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของตัวอย่างประชากรโรงพยาบาลทั่วไป มีจำนวน 33 คน โรงพยาบาลชุมชนจำนวน 16 โรงพยาบาลผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของตัวอย่างประชากรโรงพยาบาลชุมชน มีจำนวน 32 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลมากที่สุด คือ พยาบาลวิชาชีพ อายุอยู่ระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.90 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.60 อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 32.90 และระดับพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการร้อยละ 70.10

2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลในภาพรวมทั้ง 49 โรงพยาบาลจำแนกตาม รายลักษณะพบว่า ทุกมิติอยู่ในระดับ ปานกลาง ถึง มาก ไม่มีมากที่สุด ลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.79) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.36) โดยมีมิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ส่วนมิติมุ่งหลีกเลี่ยง มิติมุ่งเห็นพ้องด้วย และมิติมุ่งการพึ่งพา อยู่ในระดับปานกลางและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.58) โดยมีมิติมุ่งการแข่งขันและมิติมุ่งความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับมากส่วนมิติมุ่งเห็นตรงกันข้ามและ มิติมุ่งอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามประเภทโรงพยาบาลพบว่า

3.1 โรงพยาบาลศูนย์ วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลมีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.78) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.39) โดยมีมิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมาก และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.61) มีมิติมุ่งเห็นตรงกันข้ามอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 โรงพยาบาลทั่วไป วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลมีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.86) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.33) โดยมีมิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมาก และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.60) โดยมีมิติมุ่งอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 โรงพยาบาลชุมชน วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลมีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.71) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.37) โดยมีมิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์อยู่ในระดับมาก และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.53) โดยมีมิติมุ่งการแข่งขันและมิติมุ่งความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับมากส่วนมิติมุ่งเห็นตรงกันข้ามและมิติมุ่งอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะแยกการอภิปรายเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์,โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวพบว่า โดยรวมวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลมีลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.58) ตามลำดับ ส่วนลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36) ผลของการศึกษานี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ในมิติต่างๆของลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยมิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสั่งการแห่งตน มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมากใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ หมายถึงฝ่ายการพยาบาลให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การผสมผสานกับมุ่งเน้นงาน แสดงให้เห็นว่า ฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกันและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานจะมีการแข่งขันกันทำงาน แต่จะยึดค่านิยมและคุณค่าร่วมกันในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร ดันติพูลวินัย (2537) ที่กล่าวถึงฝ่ายการพยาบาลต้องมีค่านิยมในการทำงานฝ่ายการพยาบาล รวมทั้งบรรทัดฐานในการทำงานซึ่งผู้บริหารควรสร้างเสริมวิสัยทัศน์ (Vision) ให้กว้างไกลเพื่อให้คุณค่าของวิชาชีพแจ่มกระจ่างเหมาะสมกับการบริหารงานพยาบาลในทศวรรษหน้า โดยเฉพาะองค์การที่มีการสร้างวัฒนธรรม สร้างคุณค่าร่วมของบรรดาสมาชิกในองค์การ เพื่อให้เกิดบรรทัดฐาน ทูมเทและอุทิศการทำงานให้กับเป้าหมายขององค์การ มีผลให้มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การและที่สำคัญที่สุดคือ นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ (Dervis, 1983, Sherwood, 1988, Deal et al, 1983 และ Peters และ Waterman, 1982)

ดังนั้น ผู้บริหารควรหาแนวทางให้ฝ่ายการพยาบาลดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานอื่นๆ เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงานและในวิชาชีพ กระตุ้นการพัฒนาตนเองและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปลุกฝังค่านิยมการทำงานเพื่อมุ่งสู่

เป้าหมายขององค์การร่วมกัน สร้างค่านิยมในการสร้างคุณภาพการพยาบาลที่เป็นเลิศให้ปรากฏ ออกมาเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตการทำงานของคน และควรเสริมสร้างให้พยาบาลใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้อย่างดีภายใต้การบรรยากาศที่เอื้ออำนวย เพื่อส่งผลให้เรียนรู้งานได้เร็ว ความวิตกกังวลลดลง ปรับตัวเข้ากับงานและบุคลากรอื่นได้ดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน และ ประสพการณ์ที่ดีเหล่านี้จะมีส่วนทำให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและอยู่กับงานนาน ขึ้นรวมทั้งจะสืบทอดความรู้สึกที่ดีเช่นนี้ให้คนรุ่นใหม่ เป็นการสร้างภาพพจน์ในทางบวกให้กับ องค์การ ทำให้คนรุ่นใหม่อยากเข้ามาสู่วิชาชีพ อยากที่จะพัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าทัดเทียม กับวิชาชีพอื่น นอกจากนี้ควรพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลในด้านการบริหารรวมทั้ง กระจายอำนาจการบริหารให้มากขึ้นและมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ มีเกณฑ์ในการ ประเมินผลงานอย่างมีมาตรฐานและยุติธรรม เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ (ปรานี พรรณวิเชียร,2531)

ส่วนลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีมิติมุ่งการแข่งขันและมีมิติมุ่งความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับมาก ส่วนมิติมุ่งเห็นตรงกันข้ามและ มิติมุ่งอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง มิติมุ่งการแข่งขันของฝ่ายการ พยาบาลอยู่ในระดับมากควบคู่กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับมากด้วยเป็น ผลดีต่อองค์การเพราะการแข่งขันกันทำงานโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลักจะทำให้เกิดความ กระตือรือร้นในการทำงานเกิดการปรับปรุง พัฒนางานและรู้สึกว่างานมีคุณค่าเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การในที่สุด(Browder, 1993) สอดคล้องกับ ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงสถานประกอบการจำเป็นต้องแข่งขันกันในการผลิตสินค้าหรือ บริการให้มีคุณภาพ โดยมีผู้บริโภคเป็นผู้เลือกซึ่งก็จะเป็นการควบคุมคุณภาพไปด้วยในตัว ผู้ผลิตจึง ต้องปรับปรุงพัฒนาองค์การของตนให้เกิดความก้าวหน้าเพื่อให้ทันกับการแข่งขัน ส่วนการมีมิติมุ่ง ความสมบูรณ์แบบอยู่ในระดับมากควบคู่กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่อยู่ในระดับ มากด้วยเป็นผลดีต่อองค์การ อธิบายได้ว่าลักษณะงานของพยาบาลต้องรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์โดยตรง (วิเชียร ทวีลาภ, 2527) ดังนั้นพยาบาลจึงต้องทำงานด้วยความระมัดระวัง, ละเอียด, ถี่ถ้วน มีการตรวจสอบขั้นตอนการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด สอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2535) ที่ กล่าวว่า งานของพยาบาลเป็นงานที่ละเอียด รอบคอบ และอาจเนื่องจาก ปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบาย ฝึกรอบรมบุคลากรทุกระดับให้เน้นการ บริการที่มุ่งสู่ผู้รับบริการ โดยให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจในบริการซึ่งบริการพยาบาลเป็น งานที่สำคัญของบริการด้านนี้ นอกจากนี้มีการให้รางวัลแก่โรงพยาบาลที่บริการได้สะดวก รวดเร็ว ลดระยะเวลาในการนอน โรงพยาบาลของผู้ป่วย การบริการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ของกระทรวง

จึงทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการที่จะพัฒนางานของตนให้เทียบเท่ามาตรฐาน ซึ่งส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยมิติมุ่งการแข่งขันอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายละเอียดสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่าวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัยนี้ อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลทั้ง 3 อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเหมือนกันมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในสายเดียวกัน นโยบายการบริหาร ภารกิจหลัก ได้รับถ่ายทอดจากกระทรวงสาธารณสุข เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ จริญญากุล (2536) พบว่าวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ปฏิบัติตามประเพณี ยึดนโยบายจากกรมฝึกหัดครูและกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่วนใหญ่ เป็นคนท้องถิ่นซึ่งมีวัฒนธรรมที่ได้รับถ่ายทอดต่อกันมา และได้รับการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงเป็นการซึมซาบของวัฒนธรรมองค์การ เหล่านี้เข้ามาเป็นส่วนสำคัญของ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกในการทำงาน นอกจากนี้โรงพยาบาลศูนย์ทำหน้าที่เสมือนแม่ข่ายในการสนับสนุน ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้และครุภัณฑ์ สนับสนุนทั้งด้านบริหาร บริการ วิชาการด้านการรักษาพยาบาลและอื่นๆ สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วยเพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลศูนย์ยังทำหน้าที่นิเทศงานโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนด้วยสอดคล้องกับRoussel (1990) ที่พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ลักษณะงานสิ่งแวดล้อม โครงสร้างขององค์การ ประวัติองค์การปรัชญา ภารกิจหลัก ประเพณีต่าง ๆ ในแต่ละโรงพยาบาลแตกต่างกันมีผลทำให้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

ถ้าพิจารณาในด้านค่านิยม บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่ มีค่านิยม ในการวางแผนและตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร มุ่งการสร้างงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้วิชาชีพก้าวหน้า การทำงานมีหลักการ ยึดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ลักษณะการทำงานจะแข่งขันกันทำงานโดยยึดความละเอียด ดีถ้วนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530)

และ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลพร้อมทั้งสนองเป้าประสงค์ มี 7 องค์ประกอบ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์และความมีสามัคคีธรรม ค่านิยมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การที่เป็นแนวประเพณีที่ทุกคนยึดถือให้เป็นคุณค่าร่วมกัน และค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในเรื่อง ทักษะคติ การรับรู้ บุคลิกภาพและการจูงใจ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลที่มีค่านิยมชัดเจน สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ก็จะทำให้องค์การพัฒนาก้าวหน้า คนที่จะเข้ามาทำงานในองค์การ จะเข้าใจว่าเขาควรจะทำสิ่งใด ถ้าค่านิยมส่วนตัวตรงกับองค์การจะทำงานอย่างมีความสุข หุ่นเทให้กับงาน

ในด้านความเชื่อ บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่ทำทนาย ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ วิริยะ อุทสาหะ โดยมีมนุษยธรรมเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด มีความรัก ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล การวางแผนงานและการทำงานซ้ำ เมื่อมีข้อผิดพลาด เพื่อแก้ตัวใหม่จนกว่าผลงานจะเป็นที่พอใจ ความเชื่อเหล่านี้ไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ว่าความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานของคนไทย คือ การทำงานและการหาความสนุกเป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันได้ การทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะสถานะแวดล้อมเป็นการกระทำที่เป็นไปได้ยาก การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การสะสมทรัพย์อันหามาได้จากการทำงาน ไม่ใช่สิ่งจำเป็นที่ดองกระทำ อาจเนื่องจากปัจจุบันมีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วผู้คนจึงมีการติดต่อสื่อสารและสามารถได้รับข่าวสารที่ฉับไวจากทั่วทุกมุมโลกซึ่งมีอิทธิพล ต่อความคิด ความเชื่อ ของคนไทย ในวงการวิชาชีพพยาบาลก็ได้มีการติดต่อสื่อสารและมีระบบเครือข่าย ซึ่งทุกองค์การก็จะเน้นเรื่องคุณภาพและบริการที่ประทับใจผู้รับบริการ ซึ่งอาจมีผลต่อความเชื่อของพยาบาล

ในด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก บุคลากรส่วนใหญ่ในฝ่ายการพยาบาล มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุข สนุกกับการทำงานร่วมกัน ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สนับสนุนกันในการทำงาน มีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล มีความเข้าใจช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน การทำงานมุ่งที่ความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง มีการตรวจสอบงานเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับ วานิภา ว่องวัฒนะ (2534) ที่ศึกษาสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้าน จิตอารมณ์และด้านสังคม ประกอบด้วย ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพและการสนับสนุน อธิบายได้ว่า

งานของพยาบาลวิชาชีพต้องการความเป็นอิสระอย่างมาก จึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะลักษณะงานต้องการ การตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์พอสมควร ซึ่งในที่สุดก็พบว่าความเป็นอิสระทางการพยาบาลคือ สิทธิอันชอบธรรมในการรับผิดชอบต่อการกิจและการกระทำที่ปราศจากการกีดกันคุกคามโดยการดำเนินภารกิจหน้าที่ทวการพยาบาลตามความรู้ กฎหมายและตำแหน่งในองค์กร (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2525) และงานของพยาบาลนั้น จะเป็นไปในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือกันและกันในระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการในการให้ความช่วยเหลือกันและกันนั้นมีมากขึ้นในปัจจุบันเห็นได้จากความพยายามที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยมีการวิจัยทางการพยาบาลเป็นตัวเชื่อม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบความสอดคล้องกันของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ กับแผนงานที่กำลังใช้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันแล้วปรับปรุงให้ไปในทางเดียวกัน
2. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร
3. การกำหนดแนวทางคัดเลือก สรรหาคนเข้าทำงานต้องหากคนที่เข้าได้กับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการคงอยู่ในงานและลดปัญหาการลาออก โอนย้าย โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นส่วนตัว เกี่ยวกับความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ในการทำงานนำมาประกอบการพิจารณารับคนใหม่ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัย

1. ควรมีการพัฒนาเครื่องมือโดยนำไปประเมินกับประชากรจำนวนมากๆ เพื่อสร้างเป็น NORM และเกณฑ์มาตรฐาน ในการแปลผลสำหรับวัฒนธรรมองค์กร
2. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชนเพื่อประเมินถึงผลผลิตขององค์กรที่มีผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ของโรงพยาบาลแต่ละแบบที่เอื้อต่อการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อผสมผสานวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดประโยชน์ให้แก่กัน

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลในเนวลิค ถึงค่านิยมในการทำงานของพยาบาล โครงสร้างและการออกแบบงานของพยาบาลในปัจจุบัน พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลในแต่ละแผนก เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันซึ่งจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าขององค์การพยาบาล



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย