

500

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

นางเปรมฤดี ศรีวิชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Relationships Between Participative Management, Constructive Organizational
Culture, and Job Satisfaction as Perceived by Nursing Instructors
at Boromarajonani Colleges of Nursing in the Northern Region**

Mrs.Premrudee Sriwichai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี

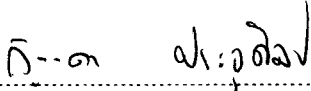
ชื่อและนามสกุล นางเปรมฤดี ศรีวิชัย

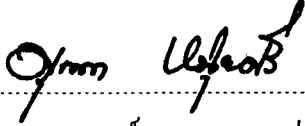
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

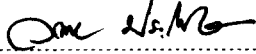
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี
2. อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช

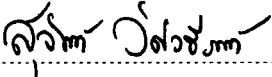
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุกสิลา)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิทวธีรานนท์)

วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ

ผู้วิจัย นางเปรมฤดี ศรีวิชัย ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี (2) อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
ภาคเหนือ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิง
สร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน และ (3) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ
จำนวน 145 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถาม
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และตอนที่ 4
แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามตอนที่ 2-4 มีค่าความเที่ยง 0.96 0.98 และ 0.98
ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง
($r=0.77$ และ 0.76 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล
ได้ร้อยละ 68.1

คำสำคัญ: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงาน
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

Thesis title: Relationships Between Participative Management, Constructive Organizational Culture, and Job Satisfaction as Perceived by Nursing Instructors at Boromarajonani Colleges of Nursing in the Northern Region

Researcher: Mrs.Premrudee Sriwichai **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr.Mukda Hnuysri Associate Professor ; (2) Dr.Wonnapha Prapaipanich ; **Academic year :** 2008

Abstract

The purposes of this study were: (1) to explore the level of participative management, constructive organizational culture, and job satisfaction of nursing instructors at Boromarajonani Colleges of Nursing in the northern region; (2) to investigate the relationships between participative management, constructive organizational culture, and job satisfaction; and (3) to determine predicted variables of job satisfaction of nursing instructors at Boromarajonani Colleges of Nursing in the northern region.

The subjects consisted of 145 nursing instructors at Boromarajonani College of Nursing in the northern region. These subjects were selected by the stratified random sampling technique. The research tools used for collecting the data were questionnaires comprising 4 sections: (1) personal data, (2) participative management, (3) constructive organizational culture, and (4) job satisfaction. The internal consistency Cronbach alpha coefficients were 0.96, 0.98 and 0.98 respectively. Research data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this study can be illustrated as follows. (1) Nursing instructors rated their participative management, constructive organizational culture, and job satisfaction at the high level. (2) Their participative management and constructive organizational culture correlated positively and significantly with their job satisfaction at the high level ($r=0.77$ and $r=0.76$, $p<.01$, respectively). Finally, (3) the factors which influenced their job satisfaction were participative management and constructive organizational culture. These predictors accounted for 68.1 % ($p<.01$).

Keywords: Participative management, Constructive organizational culture, Nursing instructor, Job satisfaction, Boromarajonani Colleges of Nursing

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยละเอียด ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลาป ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ให้จนประสบความสำเร็จในการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พันตำรวจตรีหญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุนทปราวณ รองศาสตราจารย์ ปรารค์ทิพย์ อุจะรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาริรัตน์ ขำอยู่ อาจารย์ ดร. วรรณิ ตปนียากร และอาจารย์สุระพรรณ พนมฤทธิ์ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และอาจารย์พยาบาลบรมราชชนนีนีภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ อาจารย์พัชร นักบรรเลง อาจารย์บัวบาน ยะนา อาจารย์พร บุญมี อาจารย์พินทอง ปิ่นใจ อาจารย์ ดร.พิมพิมล วงศ์ไชยา คุณธัญลักษณ์ เครือวงศ์ และเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความหวังใจ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของบิดา มารดา ผู้เป็นแรงบันดาลใจ ความหวังใจ ตลอดจนกำลังใจต่อผู้วิจัยตลอดมา จนปริญญาณิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เปรมฤดี ศรีวิชัย

ธันวาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี	5
สมมุติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
การบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี	13
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	21
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	28
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	33
ผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	37
ความพึงพอใจในงาน	40
ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	55
งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล	72
ตอนที่ 2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล	75
ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ ของอาจารย์พยาบาล	76
ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล	77
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน	78
ตอนที่ 6 การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปการวิจัย	82
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	105
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	124
ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	125
ข. หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือ หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล หนังสือขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถาม	127
ค. ใบรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการและ จริยธรรมการวิจัย ใบยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าว และจริงใจ	132
ง. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
จ. การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	157
ฉ. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายชื่อของตัวแปร	152
ประวัติผู้วิจัย	161

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาล
	จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาล 65
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล 72
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกรายด้านและโดยรวม 75
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จำแนกรายมิติและโดยรวม 76
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานจำแนกรายด้านและโดยรวม 77
ตารางที่ 4.5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน 78
ตารางที่ 4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R ² change) ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) 78
ตารางที่ 4.7	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน 79

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคเหนือ	6
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานส่วนกลางของ สถาบันพระบรมราชชนก	14
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถาบันพระบรมราชชนก	15

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนทั้งหมด 6 แห่ง เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรด้านการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน นอกเหนือจากภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตแล้วยังมีภารกิจด้านอื่นๆ ที่จะต้องดำเนินการอีก 3 ด้าน ได้แก่ การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อพฤติกรรม และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน (นิธิพัฒน์ เมฆขจร 2541: 66-73, Bavendam 2000) ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะทำให้ผลผลิตของงานสูง (เสนาะ ดิยาวี 2546, McNamara 1999) นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังเป็นตัวที่บ่งบอกถึงคุณภาพ ตลอดจนผลผลิตของงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานของบุคลากร รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือลูกค้าในด้านการบริการ (Jennifer 2002) ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน เกิดความเกียจคร้าน ขาดงาน ส่งผลให้เกิดการขอย้ายที่ทำงาน ลาออกจากงาน หรือตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ (จิตรลดา ชัยรัตน์ 2540, Kunaviktikul 2002: 9-6) ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงควรตระหนักในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจดี ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาพยาบาล และคุณภาพของการศึกษา ซึ่งคุณภาพการศึกษาจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับอาจารย์ในสถาบันการศึกษานั้นๆ เป็นสำคัญ วิจิตร ศรีสอ้าน (2545: 52-56) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐานการศึกษาสูงคืออาจารย์ ซึ่ง โกล์บ (Golb 1981 อ้างถึงใน สุนทราวดี เรียรพิเศษ 2539) กล่าวว่า อาจารย์ คือ ผู้ปฏิบัติทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นการสอน การวิจัย การวางแผนนโยบาย การวางแผนการจัดทำหลักสูตร การบริหาร รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอก ส่วนในด้านบทบาทของครูหรืออาจารย์นั้น ธีระ ชัยพุทธบรรจง (2545: 45-50) ระบุว่า มีทั้งบทบาทความเป็นครู ผู้สร้างเยาวชน หรือนักเรียนให้มีคุณภาพ ให้ความรู้ ดูแล ปกครอง อบรมให้เป็นคนดี

มีคุณภาพ สอดคล้องกับ สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2544: 27-29) ที่กล่าวว่า คุณค่าของครูให้ดูที่ศิษย์ เพราะคุณภาพของศิษย์ คือ หัวใจสำคัญในการประเมินคุณภาพการศึกษา

หลังจากมีการปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลมีนโยบายให้ลดอัตรากำลังภาครัฐ เมื่อมีการเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งนั้นก็ถูกยุบ ทำให้หน่วยงานราชการแต่ละแห่งต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ภายใต้การบริหารบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ นอกจากนี้ในปีการศึกษา 2549 และ 2550 รัฐบาลมีนโยบายรับนักศึกษาเข้าเรียนเพิ่มขึ้น จากเดิมรับปีละประมาณ 80 คน เพิ่มขึ้นเป็นวิทยาลัยละ 100-200 คน (สถาบันพระบรมราชชนก 2549: 23; 2550) นอกจากนี้ยังมีนโยบายรับนักศึกษาจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีการศึกษา 2550 ทำให้อาจารย์พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการสอนภาคทฤษฎี และการนิเทศในคลินิก ภาระงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้สถาบันการศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพ ทำให้อาจารย์พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้นตามตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพในแต่ละพันธกิจ อันอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานได้ มีผลการศึกษาวิจัยหลายฉบับที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริการพยาบาล โดยพบว่าหากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานแล้วจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพและความซื่อสัตย์ผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพตามมาตรฐาน ผลผลิตจะมีคุณภาพสูง ซึ่งครอบคลุมทั้งการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และสนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้ (บุญใจ ศรีสถิตชัยนรากร 2550: 240, 268) ในขณะที่ความไม่พึงพอใจในงานก็เป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้พยาบาลขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ ได้แก่ มาทำงานสาย กลับก่อนเวลา ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงาน ลางาน หยุดงานและลาออกจากงาน ซึ่งล้วนแต่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล บริการพยาบาลไม่มีคุณภาพ และผู้ใช้บริการไม่พึงพอใจได้ (กฤษฎา แสงวงศ์ 2549: 6-31) สำหรับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ มีอัตราการลาออก โอนย้าย ของอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้น (สถาบันพระบรมราชชนก 2549) เช่น ย้ายไปอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นต้น ประกอบกับการที่มีนักศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลต่อจำนวนนักศึกษามากเกินเกณฑ์ของสภาการพยาบาล เกณฑ์สภาไม่เกิน 1:6 (สภาการพยาบาล 2547) วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งจึงมีความจำเป็นต้องรับอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และลดภาระงานให้แก่อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย

(Herzberg's Two-Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg 1959) มาเป็นแนวทางในการวัดความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ

ปัจจัยที่ส่งผลกับความพึงพอใจในงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในปัจจุบันนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหารภายในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ได้ถูกกล่าวถึงอย่างมากมาย และเป็นที่ต้องการทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นวิธีที่สำคัญต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนได้ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมย่อมทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กรและมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการทราบข้อมูล และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น(ธงชัย สันติวงษ์ 2537) อีกทั้งจากการศึกษายังพบว่า หากผู้บริหารระดับสูงกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับต้น จะทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความพึงพอใจในงาน (Acron, Ratne & Crawford 1997) สอดคล้องกับการศึกษาของ นัยนา ศรีนวลดี (2546) ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพบว่า ความพึงพอใจในงานของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนการใช้โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วยไม่มีความแตกต่างกัน แต่ภายหลังการทดลองพบว่า ความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม นอกจากนี้สแวนส์เบอร์ก (Swansburg 1996) ได้อธิบายถึง การบริหารงานที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้ามามีส่วนร่วมว่า ผู้ปฏิบัติจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตความรู้ความสามารถ ทำให้มีพันธะผูกพันในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย อันมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับจากผู้บริหาร 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และ 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าแนวคิดของสแวนส์เบอร์ก (Swansburg 1996) ดังกล่าวมุ่งให้ความสำคัญแก่ตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน และมุ่งเน้นเกี่ยวกับสัมพันธภาพในงาน ขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งคนและงานพร้อมกันไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอีกประการหนึ่งคือวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผนการปฏิบัติงานที่มีลักษณะช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตลอดจนมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิเศษ ฉายแสง (2540: 36) กล่าวว่า ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีอิสระ

ในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การนั้นก็ย่อมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคลาโควิช (Klakovich 1996) พบว่าพยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ว่าตนเองได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ถ้าพวกเขาได้รับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง บราวเดอร์ (Browder R 1993) กล่าวว่าในหน่วยงานแต่ละแห่งมักมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน แต่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การจะเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ มณิรัตน์ พากเพียร (2546) ศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .68$) และตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 59.9 สอดคล้องกับการศึกษาของ ดอกไม้ อุดอ่อง (2549) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูงและ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .722, p < .01$) อาจารย์พยาบาลจึงมีความจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความสร้างสรรค์ในสถานศึกษาหรือในองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ยังส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จ (ยูวดี กังสดาล 2545) การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในการวิจัยเรื่องนี้ใช้แนวคิดของ กุก และ ลาฟเฟอร์ตี้ (Cook & Lafferty 1989: 52) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็น 4 มิติ คือ 1) มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (achievement) 2) มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (self-actualizing) 3) มิติมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน (humanistic-encouraging) และ 4) มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (affiliative)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารประกอบกับการมีวัฒนธรรมที่มีลักษณะสร้างสรรค์จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานแก่อาจารย์พยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช แม้จะมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาลมาแล้วบ้าง แต่เนื่องจากข้อมูลค่อนข้างเก่า ประกอบกับภาระงานของอาจารย์พยาบาลเปลี่ยนไป นอกจากนี้ยังมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพขององค์การ และเพื่อให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การ หากองค์การสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การของตนเจริญก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

2.3 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

3. กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

ในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งแต่ละตัวแปรใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

3.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้กรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ สวานส์เบอร์ก (Swansburg 1996) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพัน การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

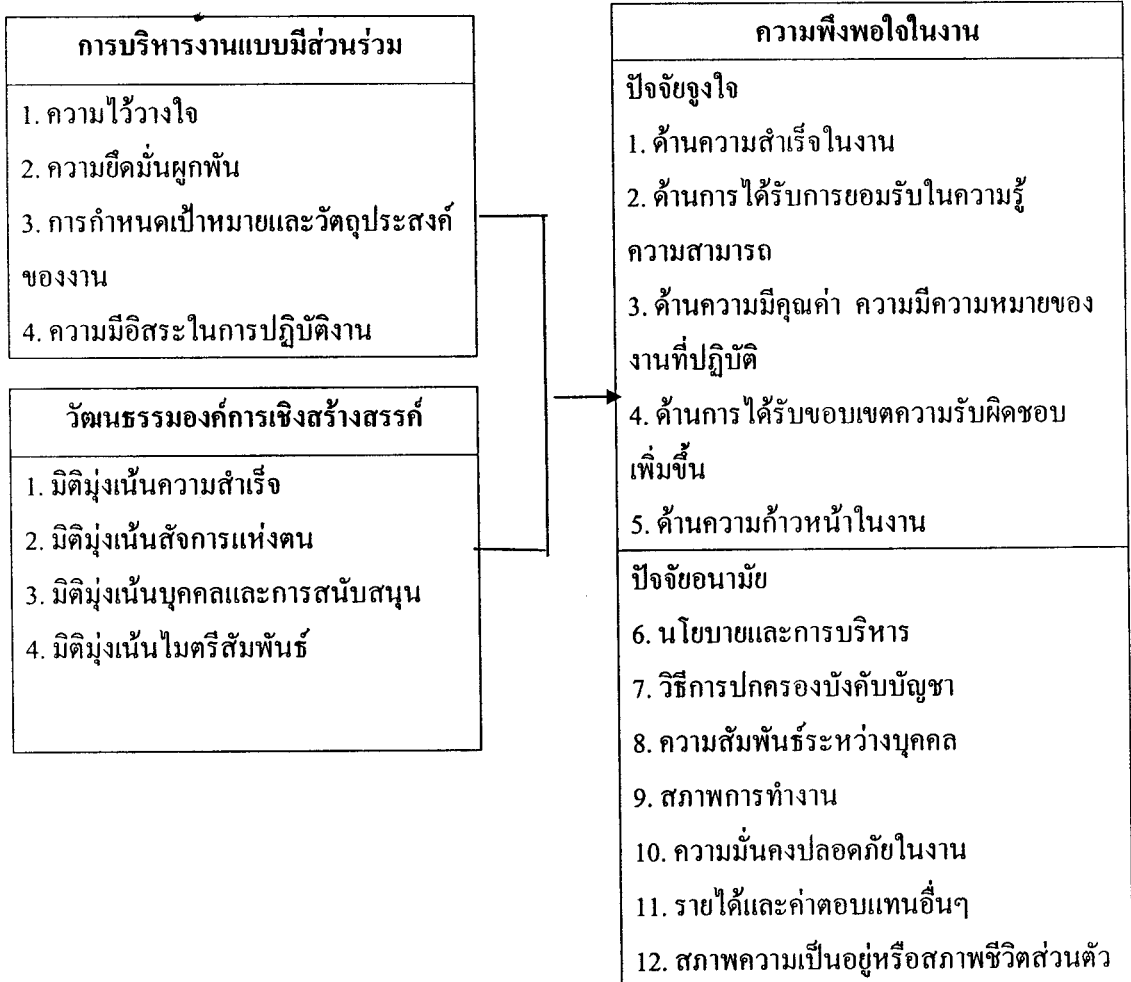
3.2 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของวิทยาลัยพยาบาล ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของคุก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty 1989: 52) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติ มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์

3.3 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจะใช้ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎี ปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) โดยจะเลือกกลุ่มปัจจัย จูงใจจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ความมีคุณค่ามีความหมายของงานที่ปฏิบัติ การได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และความก้าวหน้า ในงาน สำหรับปัจจัยอนามัยจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน รายได้และ ค่าตอบแทนอื่นๆ และสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว

สามารถสรุปความสัมพันธ์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน

4. สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีสมมุติฐาน ดังนี้

- 4.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล
- 4.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

- 5.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 6 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 304 คน
- 5.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช โดยตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล
- 5.3 สถานที่ศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช จำนวน 6 แห่ง
- 5.4 ระยะเวลาที่ศึกษา ใช้ระยะเวลาในการศึกษารวม 1 ปี (ตุลาคม 2550-กันยายน 2551)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยยอนามัย โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยยอนามัยตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ดังนี้

6.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนทุกประการ โดยไม่เกิดความเสียหายใดๆ และปฏิบัติงานที่ยากกว่างานที่ได้รับมอบหมายปกติได้สำเร็จ

6.1.2 การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ (Recognition) หมายถึง อาจารย์พยาบาลได้รับการกล่าวถึงให้เป็นที่รู้จักกันในสังคม หน่วยงาน หรือในองค์กรว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ร่วมงานก็สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

6.1.3 ความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าการปฏิบัติต่อนักศึกษาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นงานที่มีความหมาย มีความสำคัญหรือมีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ

6.1.4 การได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น (Responsibility) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งนั่นแสดงถึงการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถอีกทางหนึ่ง หรือปฏิบัติงานที่ยากขึ้น ชับซ้อนมากขึ้น เพราะมีความสามารถมากขึ้น เป็นต้น

6.1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง อาจารย์พยาบาลได้รับความก้าวหน้าในงานไม่ว่าจะเป็นการขึ้นเงินเดือน การได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม

6.1.6 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง ความพึงพอใจต่อนโยบายในการบริหารงานขององค์กร และมีการจัดระเบียบงานที่มีประสิทธิภาพ

6.1.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่มีการดำเนินงานหรือบริหารด้วยความยุติธรรม และช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6.1.8 รายได้ (Salary) และค่าตอบแทนอื่นๆ หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อเงินเดือนหรือรายได้ประจำ ค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าตอบแทนวิชาชีพ และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6.1.9 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ตลอดจนมีสัดส่วนและปริมาณงานต่อจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม

6.1.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจจริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

6.1.11 สภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึก ด้านบวกและลบของบุคคล เป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ เช่น การถูกย้ายไปทำงานที่ใหม่อาจจะ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแต่ชีวิตครอบครัวไม่มีความสุข เป็นต้น

6.1.12 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าคุณเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน รู้สึกมั่นคงในงาน หรือความรู้สึกปลอดภัยว่าจะทำงานในตำแหน่งและ สถานที่นั้นได้นานและคงทน

6.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าคุณเองได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจและการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ สแวนส์เบอร์ก (Swansburg 1996) โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

6.2.1 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความไว้วางใจที่อาจารย์พยาบาลจะได้รับจาก ผู้บริหารให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ และสามารถทำการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีความ ต้องการที่จะควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง ดังนั้นจึงแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ให้การอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้การสอนและ แนะนำในเรื่องของการวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ตลอดจนการ กำหนดการเสร็จสิ้นงาน และการรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ จนกว่างานจะเสร็จสิ้น และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเกี่ยวกับโอกาสและระดับในการมีส่วนร่วม เพื่อควบคุม ความเครียดที่เกิดขึ้น ผู้บริหารมีการกระจายงานหรือการตัดสินใจให้มากเท่าที่จะเป็นไปได้ มีการ เตรียมเอกสารมาตรฐานต่างๆ ไว้ใช้ทำการทบทวนหรือตรวจสอบ และมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง ทุกทิศทางที่เอื้อให้เกิดความไว้วางใจ

6.2.2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลให้ ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลขยัน ไม่เกียจงาน ทุ่มเท และมีผลงานที่โดดเด่น นอกจากนั้นผู้บริหารยังกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลพัฒนาทักษะในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและผูกพันกับองค์การมากขึ้น

6.2.3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goal and objective) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลได้ร่วมประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหาร สามารถกำหนด เป้าหมายงานของคุณเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และต้องการ การสนับสนุนจากผู้บริหาร สามารถพูดคุยและปรึกษารื้อกับผู้บริหารได้อย่างตรงไปตรงมา โดย กิจกรรมการกำหนดเป้าหมายของงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณา และการให้ข้อมูลย้อนกลับในการ

ปฏิบัติงาน มีการนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ก็ควรจะได้รับทราบข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องทำเป็นประจำ ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องทำต่อไปในอนาคต โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเป้าหมายและหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร เป็นต้น

6.2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาล สามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาศูนย์กลางหรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการความเสมอภาคในการเป็นเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งในองค์กร ต้องการที่จะตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ต้องการได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตามขอบเขตความรู้ความสามารถ และเงื่อนไขของหน่วยงาน จะมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับตนเอง และมีความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ได้รับอิสระในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและควบคุมงานของตนเอง เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก็สามารถปรับปรุงแก้ไข และหาวิธีการป้องกันการเกิด ความผิดพลาดซ้ำ ทำให้มีความรู้สึกเต็มใจยอมรับในภาระหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่แต่ละบุคคลตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก

6.3 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน วัดโดยแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก สมใจ ตั้งจันทร์แสงศรี (2545) ตามแนวคิดของ คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty 1989: 52) แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

6.3.1 มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าการมีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เชื่อว่าผลลัพธ์เกิดขึ้นมาจากความพยายามของบุคคลมากกว่าโอกาส มีความกระตือรือร้น มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ สำรวจทางเลือกก่อนที่จะปฏิบัติและเรียนรู้จากความผิดพลาด

6.3.2 มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าการให้ความสำคัญในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน โดยเน้นที่คุณภาพของงานมากกว่าปริมาณความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงาน

6.3.3 มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยวิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หัวหน้าให้ความสำคัญกับบุคลากร มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อุทิศตนที่จะสอนและนิเทศงานให้แก่กัน รวมทั้งบุคลากรจะได้รับความสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

6.3.4 มิตินุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตร เปิดเผยและเป็นกันเอง และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน แบ่งปันความรู้สึกละความจริงจังต่อกัน

6.4 อาจารย์พยาบาล หมายถึง อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

6.5 วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ในภาคเหนือ จำนวน 6 แห่ง คือ

- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสวรรค์
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครเชียงใหม่
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพะเยา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมในการทำให้อาจารย์พยาบาลพึงพอใจในงาน โดยใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมในการทำให้อาจารย์พยาบาลพึงพอใจในงาน โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารองค์การ

7.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา ค้นคว้า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็น
แนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1 แนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.2 องค์ประกอบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3 ระดับของการมีส่วนร่วม
 - 2.4 ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 2.5 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 แนวคิดพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.3 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
4. ความพึงพอใจในงาน
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 4.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
 - 4.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
 - 4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
 - 4.5 การวัดความพึงพอใจในงาน
 - 4.6 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
5. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน

1. การบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี

1.1 การบริหารงานในสถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเป็นหน่วยงานของราชการ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนก มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง มีสถานะเป็นสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบดูแล สนับสนุนหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ด้านการศึกษาอบรมทั้งหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 38 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล (29 แห่ง) วิทยาลัยการสาธารณสุข (7 แห่ง) วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก และวิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข ซึ่งอำนาจหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนกมี 6 ประการ ดังต่อไปนี้

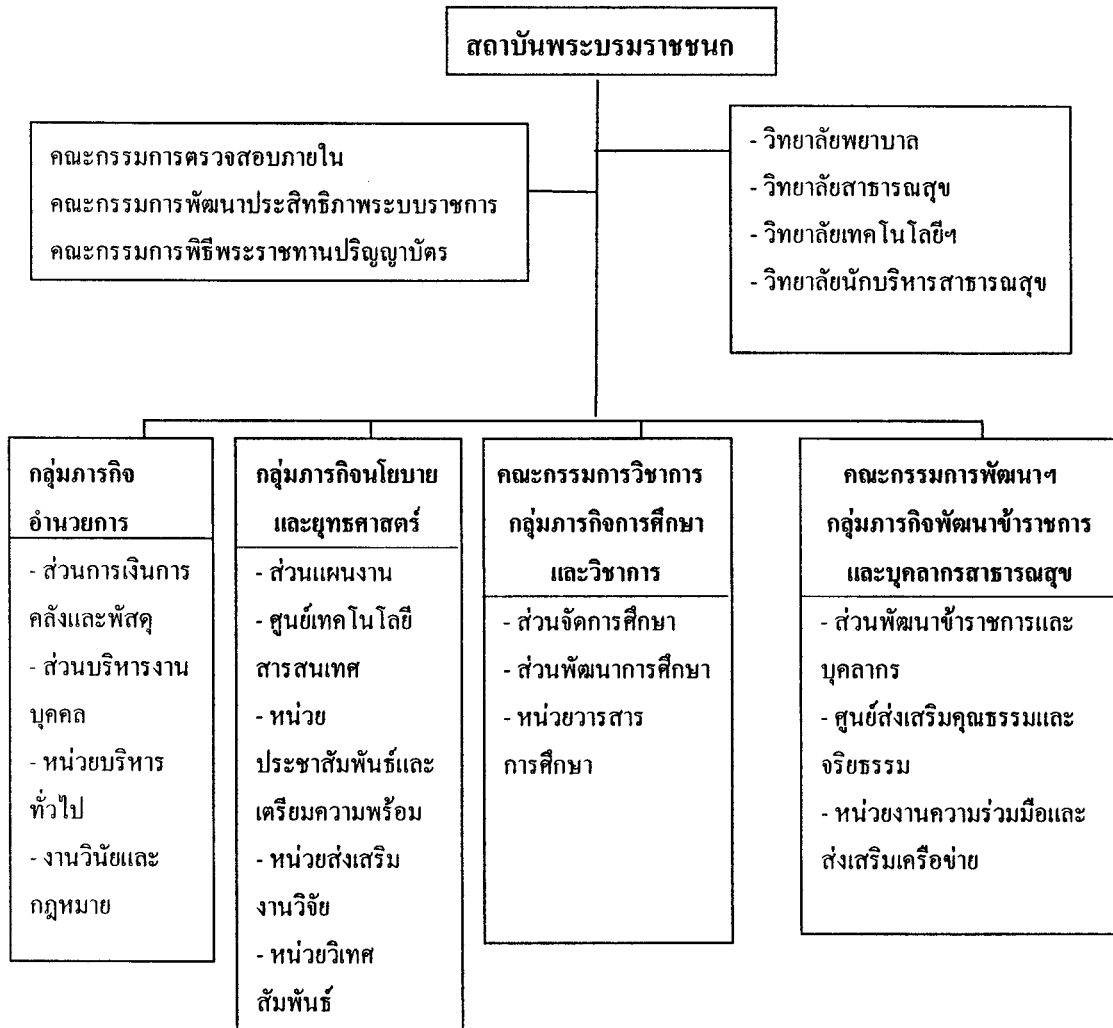
1. เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ
2. จัดทำแผนการบริหาร และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการด้านกำลังคนของกระทรวง
3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. พัฒนาระบบข้อมูลและงานวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนากำลังคน
5. พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านสุขภาพ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การจัดการองค์การของสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนกลาง ประกอบด้วยหน่วยงาน 5 ส่วน ได้แก่ 1) คณะกรรมการตรวจสอบภายใน คณะกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพพระบรมราชชนก และคณะกรรมการพิธีพระราชทานปริญญาบัตร 2) กลุ่มภารกิจอำนวยการ 3) กลุ่มภารกิจนโยบายและยุทธศาสตร์ 4) คณะกรรมการวิชาการ กลุ่มภารกิจการศึกษาและวิชาการ และ 5) คณะกรรมการพัฒนาฯ กลุ่มภารกิจพัฒนาข้าราชการและบุคลากรสาธารณสุข (ดังแสดงในภาพที่ 2.1)

2. ส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยวิทยาลัยต่างๆ จำนวน 38 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุข 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก 1 แห่ง และวิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข 1 แห่ง (ดังแสดงในภาพที่ 2.2)

การแบ่งส่วนราชการจัดรูปโครงสร้างเป็นแผนภูมิ เสนอรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานส่วนกลางของสถาบันพระบรมราชชนก
ที่มา : พระบรมราชชนก สถาบัน (2550) ปฏิทินสถาบันพระบรมราชชนก โครงการสวัสดิการวิชาการ
สถาบันพระบรมราชชนก



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานส่วนภูมิภาค ของสถาบันพระบรมราชชนก
 ที่มา : พระบรมราชชนก สถาบัน (2540) จากวันนั้นถึงวันนี้ กิ่งศตวรรษการจัดการศึกษาและการพัฒนา
 กำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

1.2 การบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาล เพื่อผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลตอบสนองต่อความต้องการการให้บริการสุขภาพของประชาชน รวมทั้งฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข มีพันธกิจที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการผลิต การบริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยพยาบาล คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารรองลงมา คือ รองผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัยและฝ่ายกิจการนักศึกษา รองลงมาคือหัวหน้าภาควิชา และระดับปฏิบัติการ คือ อาจารย์ประจำภาควิชาในแต่ละระดับ จะทำงานประสานกัน ประกอบด้วย

1.2.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ งานพัสดุครุภัณฑ์ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายรับผิดชอบงานของฝ่าย และประสานงานกับฝ่ายวิชาการ ส่งเสริมวิชาการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรของสถาบันพระบรมราชชนก และสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบการบริหาร พร้อมทั้งประสานงานกับฝ่ายส่งเสริมวิชาการและฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิชาการ มีหัวหน้าภาคเป็นผู้รับผิดชอบงานดังนี้

1) ภาควิชาการศึกษาทั่วไปและวิทยาศาสตร์พื้นฐาน รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน ในวิชาที่ส่งเสริมให้มีความรู้กว้างขวาง และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ จิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาพัฒนาการ มนุษย์ศาสตร์ ภาษาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ วิชาจุลชีวและปรสิตวิทยา กายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยา โภชนศาสตร์ ชีวเคมี เกษตรวิทยา พยาธิสรีรวิทยา เศรษฐศาสตร์และสถิติเบื้องต้น

2) ภาควิชาแนวคิดพื้นฐานและหลักการพยาบาล รับผิดชอบจัดการเรียนการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาที่เป็นความรู้เบื้องต้นทางการพยาบาล ได้แก่ วิชาแนวคิดพื้นฐานและหลักการพยาบาล

3) ภาควิชาการพยาบาลเด็ก รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาที่เกี่ยวกับการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กปกติ การดูแลเด็กปกติ การพยาบาลเด็กป่วยที่มีปัญหาทางด้านอายุกรรม ศัลยกรรม รวมทั้งทารกคลอดก่อนกำหนด

4) *ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ* รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และวิชาบำบัดทางการพยาบาล ที่เกี่ยวกับปัญหาทางอายุรกรรมและศัลยกรรม

5) *ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช* รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาที่เกี่ยวกับความผิดปกติทางพฤติกรรมของมนุษย์ โรคทางจิตต่างๆ สาเหตุการเกิด และการรักษา การให้การพยาบาลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพอาการของผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันการเกิดปัญหาทางจิตแก่ประชาชน

6) *ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์* รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาที่เกี่ยวกับการพยาบาลมารดาและทารกในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอดและหลังคลอด ทั้งที่ปกติและผิดปกติ การวางแผนครอบครัว กฎหมายที่เกี่ยวกับการผดุงครรภ์ วิชาที่เกี่ยวกับโรคทางระบบสืบพันธุ์ของสตรี

7) *ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน* รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาที่เกี่ยวกับการให้บริการทางสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน เช่น โรงเรียนการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุขในชุมชน ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในชุมชน เป็นต้น และบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอนามัยชุมชน

8) *ภาควิชาการบริหารและพัฒนาวิชาชีพ* รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในวิชาที่เกี่ยวกับหลักการบริหาร การบริหารหอผู้ป่วย การประสานงาน และการพยาบาลเป็นทีม รวมทั้งวิชาที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ได้แก่ จรรยาพยาบาล และแนวโน้มของวิชาชีพพยาบาล

1.2.3 ฝ่ายส่งเสริมวิชาการ มีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบงานบริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา มีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบการบริหาร พร้อมทั้งประสานงานกับฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายส่งเสริมวิชาการประกอบด้วย 3 ฝ่าย โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบงาน ดังนี้

1) *แผนกวิทยบริการ* รับผิดชอบงานห้องสมุด ดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ในรูปแบบการประชุม อบรม หรือสัมมนา เป็นต้น สนับสนุนการเขียนตำรา พัฒนาและจัดทำเอกสารทางวิชาการ พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการต่างๆ จัดทำพิธีภัณฑ์ทางการศึกษา ประสานงาน และให้บริการทางวิชาการ

2) *แผนกเทคโนโลยีทางการศึกษา* รับผิดชอบดำเนินงานด้านโสตทัศนอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนการสอน และบริการแก่แผนกวิชาต่างๆ ด้านโสตทัศนอุปกรณ์ นอกจากนี้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแสงเสียงในพิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาล

3) **แผนวิจัยและประเมินผลการศึกษา** รับผิดชอบวางแผน และจัดทำโครงการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพยาบาล สนับสนุนส่งเสริมการวิจัย และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย ประสานงานทางการวิจัยกับหน่วยงานอื่น ประเมินผลการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร กำหนดรูปแบบการประเมิน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อติดตามและประเมินผลคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

1.2.4 ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับงานสวัสดิภาพ และทุนการศึกษา การประกันสุขภาพ กิจกรรมนักศึกษา และส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การแนะแนวและให้คำปรึกษา ตลอดจนการดำเนินงานทะเบียนและสถิติ ประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้

1) **งานปกครอง** รับผิดชอบดำเนินงานด้านหอพัก และสวัสดิการสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยควบคุมดูแลหอพักให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลเรื่องสุขภาพของนักศึกษา จัดบริการอาหารที่มีคุณภาพและเพียงพอ ตลอดจนน้ำดื่ม น้ำใช้และไฟฟ้า อบรมนักศึกษาเกี่ยวกับกิริยา มารยาท ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถาบัน

2) **งานกิจกรรมนักศึกษา** รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมของนักศึกษา วางแผนจัดกิจกรรมประจำปี จัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ได้แก่ สถานักศึกษา ชมรมต่างๆ พร้อมทั้งควบคุมแนะนำให้นักศึกษาปฏิบัติที่ถูกต้อง และติดตามประเมินผล

3) **งานแนะแนวการศึกษา** รับผิดชอบดำเนินงานแนะแนว ได้แก่ เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทางวิชาการและเรื่องส่วนตัวของนักศึกษา จัดทำโครงการสอนซ่อมเสริมให้นักศึกษาเรียนอ่อน หรือมีปัญหาในการเรียน จัดอาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษา ตลอดจนเป็นวิทยากรให้การแนะแนวการศึกษาพยาบาลแก่สถาบันการศึกษาและชุมชน

4) **งานทะเบียนและสถิติ** รับผิดชอบดำเนินการรับนักศึกษา การลงทะเบียนนักศึกษา ตรวจสอบเก็บข้อมูลเอกสาร ประวัติของนักศึกษาใหม่ จัดทะเบียนสะสม ออกหนังสือรับรองการศึกษาและใบรายงานแผนการศึกษาตลอดหลักสูตร รวบรวม ตรวจสอบ และติดตามเวลาเรียนของนักศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้บริหารจะต้องบริหารในการกิจ 4 ประการ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานฝ่ายวิชาการ งานฝ่ายส่งเสริมวิชาการ และฝ่ายกิจการนักศึกษา

1.3 การบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยพยาบาล

การบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยพยาบาลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. อาจารย์และข้าราชการ ได้แก่ อาจารย์พยาบาล วิทยาจารย์ ข้าราชการ
สายสนับสนุน เป็นต้น
2. ลูกจ้างประจำ ได้แก่ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งตามสายงาน เช่น ตำแหน่งคนงาน ยาม
 เป็นต้น
3. ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี ลูกจ้างจากบริษัทเอกชน
รวมทั้งอาจารย์พยาบาลที่เป็นอัตราจ้างซึ่งมีทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และพยาบาลที่
เกษียณอายุราชการที่ได้รับการว่าจ้างเข้ามาเป็นที่ปรึกษางาน เป็นต้น

ในส่วนของการบริหารงานบุคคลได้มีการสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่
การพัฒนาตนเอง มีการสนับสนุนดังนี้

- การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น อาจารย์พยาบาลลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
และปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาต่อภาคพิเศษ การศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเปิด
สำหรับข้าราชการและลูกจ้างสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

- การอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรเฉพาะทาง เช่น หลักสูตรการสอน
การพยาบาลในคลินิก หลักสูตรพยาบาลเวชปฏิบัติ เป็นต้น

- การอบรมภาษาอังกฤษเพื่อสอบศึกษาต่อหรือดูงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับ
การสนับสนุนงบประมาณจากสถาบันพระบรมราชชนก หรืองบประมาณที่จัดสรรจากวิทยาลัย
พยาบาล และจ่ายเพิ่มเติมเป็นบางส่วน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือเงินที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน มีเงินอื่นๆ
เพิ่มเติมได้แก่ เงินค่าตอบแทนจากรัฐ เงินเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เป็นต้น สำหรับระดับซีของอาจารย์พยาบาลเริ่มจากระดับซี 3 ระดับ
สูงสุด คือระดับซี 8 ยกเว้นผู้อำนวยการ ได้รับสูงสุดถึงระดับซี 9

สวัสดิการ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนที่ได้รับจากสถาบันพระบรมราชชนก ในกรณี
ที่ตัวบุคลากรเจ็บป่วยซึ่งต้องนอนโรงพยาบาลหรือเสียชีวิต จัดให้ปีละ 1 ครั้ง 2) ส่วนที่ได้รับจาก
สวัสดิการวิทยาลัยพยาบาล ในกรณีตนเองหรือญาติสายตรงเจ็บป่วย จัดให้ปีละ 1 ครั้ง

1.4 บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ในฐานะเป็นผู้สอนในวิทยาลัยพยาบาล จึงมีความสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจรรยา ถาวรจักร (2522: 60-62) ได้จำแนกออกเป็น 4 บทบาท คือ

1.4.1 บทบาททางการสอน ในฐานะเป็นผู้ผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม บทบาททางการสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ จึงต้องดำเนินไปในลักษณะที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคม ให้มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด และจะต้องคำนึงถึงการปลูกฝังในด้านคุณธรรมให้เกิดขึ้นอีกด้วย อาจารย์พยาบาลสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตามภาระงานที่ได้รับการจัดสรรจากฝ่ายวิชาการ จึงถือว่าเป็นแหล่งสร้างหรือผลิตบุคลากรที่สามารถออกไปสู่สังคมได้อย่างเหมาะสม

1.4.2 บทบาททางการค้นคว้าวิจัย เป็นบทบาทที่จำเป็นต้องกระทำควบคู่ไปกับบทบาทการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพราะการสอนให้ได้ดีมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อความรู้ที่นำมาสอนนั้นเป็นจริง ตรงกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของประเทศ นอกจากนี้การค้นคว้าที่ทำให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ได้รับการตรวจสอบและพัฒนาให้ทันกับเวลา สถานที่ที่เปลี่ยนแปลงและให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างทฤษฎีและความจริงอยู่เสมอ นั้น จะเป็นหนทางดำเนินไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชา

1.4.3 บทบาททางการให้บริการแก่ชุมชน ถือเป็นหน้าที่และบทบาทที่ต้องให้บริการแก่ชุมชนในโอกาสและรูปแบบต่างๆ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อแก้ปัญหาของสังคม เช่น การให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม การให้บริการข้อมูลความรู้ทางเทคโนโลยี

1.4.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาและความทันสมัย ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ ก่อให้เกิดความรวดเร็วในเรื่องการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม จนทำให้เกิดการผันผวนปรวนแปรในทางวัฒนธรรมขึ้น ในการผลิตและเตรียมบุคลากรเพื่อออกไปสู่สังคมในฐานะผู้นำ ทั้งยังตั้งอยู่ในฐานะที่จะวิเคราะห์และเผยแพร่ข้อเท็จจริงในด้านต่างๆ จะต้องมีรายวิชาที่ครอบคลุมข้อเท็จจริงทางศิลปวัฒนธรรมของตน การมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมทางวัฒนธรรม การสร้างความเข้าใจและให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมตลอดจนการค้นคว้าและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของสังคม

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มี 3 ประการ ได้แก่ 1) โครงสร้างในการบริหารงานเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง 2) อัตราส่วนระหว่างอาจารย์และนักศึกษามากเกินไป ตั้งแต่ 1 : 8-12 สถานพยาบาลกำหนดให้ไม่เกิน 1:6 ทำให้การสอนภาคปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ 3) ความรับผิดชอบตาม

พันธกิจมีการกระจายไม่เท่าเทียมกัน เช่น ผู้ที่รับผิดชอบงานพัฒนานักศึกษาย่างจะทำงานด้านนี้มากกว่าผู้อื่น บางส่วนไม่เข้าร่วมพันธกิจด้านนี้เลย สาเหตุสำคัญมาจากการจัดสรรภาระงานในพันธกิจ 4 ด้านไม่ชัดเจน (สภาการพยาบาล 2547)

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.1 แนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เกิดขึ้นจากการวิจัยฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies) โดย เอลตัน เมโย (G. Elton Mayo 1930) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้ดำเนินการศึกษาการจูงใจคนงานที่โรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric ในการทดลองเขาได้เปลี่ยนแปลงความเข้มของแสงสว่างในสถานที่ทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมอื่นๆ เพื่อพิจารณาถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ต่อประสิทธิภาพการผลิต ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการผลิตของคนงานสูงขึ้นทุกๆ ที่สภาพแวดล้อมของการทำงานเลวลง โดยค้นพบว่าประสิทธิภาพการผลิตของคนงานเพิ่มขึ้นเมื่อให้ความสนใจเป็นพิเศษกับพวกเขา การศึกษาแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการจูงใจ และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจะช่วยปรับปรุงทัศนคติให้ดีขึ้น การวิจัยฮอว์ธอร์น สรุปได้ว่าสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารคือ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และจากทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's theory of human needs) ที่พบว่าเงินไม่ใช่สิ่งจูงใจเพียงอย่างเดียวแต่ปัจจัยทางจิตวิทยาที่เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญด้วยเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ (Schermerhorn 1999: 76-77) การค้นพบดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิดด้านการบริหารจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ที่เน้นในเรื่องการเพิ่มผลตอบแทนทางเศรษฐกิจไปสู่การบริหารที่เน้นการยอมรับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ว่ามีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด แนวคิดพื้นฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจึงเกิดขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและแนวคิดไว้หลายประการดังนี้

การมีส่วนร่วม (Participation) ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน (Crowther, Kavanagh, & Ashby 1995) และในพจนานุกรมศัพท์การศึกษาที่รวบรวมโดย จรูญ มินินทร์และคณะ (2542 : 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งโดยมากเป็นกิจกรรมของหมู่คณะที่บุคคลมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์อยู่ด้วย

ส่วนการมีส่วนร่วมในมุมมองของการบริหาร นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นวิธีการเชิงระบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญต่อความคิดของทุกคนให้มีส่วนร่วมในการจัดการและการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยตอบสนองความต้องการ ความหวังของชีวิตและความเชื่อถือตนเองได้ อันเป็นความต้องการสูงสุดสองอย่างในลำดับความต้องการของมนุษย์ (ลีลา ลิตานูเคราะห์ 2530: 25) วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดและสติปัญญาก็คือการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้นๆ และการที่บุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ จะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2538: 21) หรือการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกโดยมีหลักการร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันดำเนินการ (สนอง เกรือมาก 2540:18)

ลิเคิร์ท (Likert 1967) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานโดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บริหารอย่างเต็มที่

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff 1977 อ้างถึงใน ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร 2544: 9) ได้ให้แนวคิดการมีส่วนร่วมไว้ 4 แบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (benefits) และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (evaluation)

พุตติ (Putti 1987) ให้แนวคิดว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม โดยมีปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วม 4 ประการคือ 1) ความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจและความรู้สึก 2) การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 3) การให้บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาให้เกิดการมีส่วนร่วม

ยุกิ (Yuki 1994) ได้อธิบายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานว่า เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แบ่งกระบวนการตัดสินใจออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจแบบรวมอำนาจ 2) การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ 3) การตัดสินใจร่วมกัน และ 4) การตัดสินใจแบบมีการมอบหมายอำนาจ

คานวัลลา (Khandwalla 1995) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารบุคคลในองค์การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ จึงขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การ การควบคุมจึงใช้วิธีการวางแผนร่วมกัน การประสานงาน

เป็นลักษณะตัวแทนหรือคณะกรรมการ การจูงใจบุคลากรมาจากการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ส่วนแนวคิดของสวานส์เบอร์ก (Swansburg 1996: 391) อธิบายไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงสู่บุคลากรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก หรือบุคลากรทั้งหมดในองค์การ การบริหารลักษณะนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีพันธะผูกพัน และรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นด้วย โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ได้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความกระตือรือร้น สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการสื่อสารที่เปิดกว้างทุกทิศทาง และมีการอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบปัญหาอย่างเด่นชัด และการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นต้องเข้ามาด้วยความเต็มใจ มิใช่ถูกบังคับ และรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากผู้บริหารว่ามีความรู้ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน จึงพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และยอมรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจริงด้วย

แนวคิดของ สวานส์เบอร์ก (Swansburg 1996) มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดอื่นๆ แต่มีความแตกต่างคือ ให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เน้นสัมพันธภาพในงานซึ่งจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับงาน พยายามสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลให้ตรงกับงานซึ่งจะส่งผลให้การบริหารคนและงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังให้อิสระในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดนี้จึงเหมาะสมที่จะนำมาเป็นแบบของการวิจัยครั้งนี้

2.2 องค์ประกอบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานจะประสบความสำเร็จถ้าบุคคลในองค์การร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี มุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารงานต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป องค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์การร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ส่งผลให้การดำเนินงานในองค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะสร้างเสริม

ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ มีความภาคภูมิใจและมีพันธะผูกพันต่อผลสำเร็จร่วมกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญดังที่ สเวนส์เบิร์ก (Swansburg 1996: 391-393) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานว่ามี 4 ประการ ดังนี้

2.2.1 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อถือที่บุคคลหนึ่งมีให้กับอีกบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนให้กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม ความไว้วางใจนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการแรกของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ดังนั้น จึงแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ให้การอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้การสอนและแนะนำในเรื่องของการวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ตลอดจนการกำหนดการเสร็จสิ้นงาน และการรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ จนกว่างานจะเสร็จสิ้น ทั้งนี้ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารเกี่ยวกับโอกาสและระดับในการมีส่วนร่วม เพื่อควบคุมความเครียดที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระจายงานหรือการตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีการเตรียมเอกสารมาตรฐานต่างๆ ไว้ใช้ทำการทบทวนหรือตรวจสอบ และมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างทุกทิศทางที่เอื้อให้เกิดความไว้วางใจ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สเวนส์เบิร์ก ยังได้กล่าวถึงบริษัทโมโตโรลา ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ได้ทดลองใช้โปรแกรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานจำนวนหลายพันคน ภายใต้แนวคิดพื้นฐานของความไว้วางใจ ก็พบว่าบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจงานของตนเองได้ดีขึ้น มีความรู้ วิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น สามารถรับผิดชอบและบริหารจัดการงานของตนเองได้

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามระดับความรู้ ความสามารถ ภายในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การที่เป็นไปในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและมีความรู้สึกเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในสิ่งเดียวกันระหว่างบุคลากรและองค์การ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในองค์การ จำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน ผู้บริหารและองค์การ โดยที่ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนที่จะให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ทั้งนี้ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจะพัฒนามาจากการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของทีมงาน จากความสำเร็จ

ที่ได้รับจากการทำงาน จากการใช้ทรัพยากรเป้าหมายขององค์กร และจากการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้ร่วมงานกันกับผู้บริหาร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยความยึดมั่นผูกพันกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันจึงเป็นสิ่งที่เกิดมาจากความรู้สึกภายในของตัวบุคลากรไม่ใช่ถูกบังคับ นอกจากนี้บุคลากรที่ได้รับการจูงใจให้พัฒนาตนเองจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ และมีความรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงมีการพัฒนาคุณค่าในตนเอง รวมถึงพัฒนางานด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

2.2.3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (Goal and objective) หมายถึง สิ่งที่เป็นจุดหมายปลายทาง สิ่งที่น่าจะเกิดขึ้นหรือสิ่งที่ต้องจัดทำให้ปรากฏ เป้าหมายหลักขององค์กรพยาบาลคือการดูแลรักษาสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพของบุคลากรเองและสุขภาพของผู้รับบริการ ซึ่งอาจจะทำได้หลายประการ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานก็เป็นอีกประการหนึ่งที่จะช่วยดูแลสุขภาพที่ดีของบุคลากรได้ โดยผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพราะการมีส่วนร่วมจะช่วยให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พยาบาลวิชาชีพต้องการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ไม่ต้องการเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร พยาบาลวิชาชีพต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหาร สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งถ้าขาดสิ่งเหล่านี้แล้วอาจจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ไว้วางใจ และจะส่งผลต่อการขาดงาน ผลผลิตของงานลดลง โดยกิจกรรมการกำหนดเป้าหมายของงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณาและการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาสำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ก็ควรจะได้รับทราบข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องทำเป็นประจำ ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องทำต่อไปในอนาคต โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเป้าหมายและหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ในด้านผู้บริหารเองก็ควรได้เรียนรู้ในเรื่องของความคาดหวังของบุคลากรว่าคาดหวังอะไรบ้างในการปฏิบัติงานเพื่อทำการวางแผนการดำเนินงาน ควบคุมงาน และมีการจูงใจบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ ที่รวมถึงการให้รางวัล และให้การดูแลเอาใจใส่ที่ดีด้วย

2.2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทั้งในด้านความคิดและการกระทำ เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพาคณะอื่นหรือ

อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น การที่บุคคลได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง บุคลากรจึงมีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการความเสมอภาคในการเป็นเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งในองค์กร ต้องการที่จะตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นโดยผู้บริหารหรือบุคคลอื่น โดยบุคลากรที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตามขอบเขตความรู้ความสามารถ และเงื่อนไขของหน่วยงาน จะมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับตนเอง และมีความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ได้รับอิสระในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและควบคุมงานของตนเอง เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก็สามารถปรับปรุงแก้ไข และหาวิธีการป้องกันการเกิดความผิดพลาดซ้ำ ทำให้มีความรู้สึกเต็มใจยอมรับในภาระหน้าที่และมีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่แต่ละบุคคลตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วม และนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จได้

2.3 ระดับของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม และวิธีการของการมีส่วนร่วม ซึ่งฟลิปโป (Flippo 1971) ได้ทำการศึกษาและสรุปไว้ดังนี้

- 1) ระดับน้อย คือการมีส่วนร่วมเฉพาะในงานที่ไม่มีความสำคัญ และได้มีส่วนร่วมน้อยครั้งซึ่งบุคคลที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นการมีส่วนร่วมก็คือการได้รับทราบจากประกาศหรือรายงานเท่านั้น
- 2) ระดับปานกลาง คือการมีส่วนร่วมในบางงานหรือในงานที่คัดเลือกให้มีส่วนร่วม และได้มีส่วนร่วมเป็นครั้งคราว หรือตามแต่โอกาสเหมาะสม ซึ่งบุคคลที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมก็คือบุคคลเฉพาะกลุ่ม หรือเฉพาะคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมเท่านั้น ส่วนวิธีการของการมีส่วนร่วมก็โดยการปรึกษาหารือในที่ประชุม
- 3) ระดับมาก คือการมีส่วนร่วมในทุกงานและมีมีส่วนร่วมทุกครั้งหรือสม่ำเสมอ บุคคลที่ได้มีส่วนร่วมก็คือทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการมีส่วนร่วมก็คือการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือใช้เสียงข้างมาก

2.4 ประโยชน์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการบริหารเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรและก่อให้เกิดความสงบขึ้น เป็นมโนทัศน์ที่สำคัญสำหรับทั้งฝ่ายบริหารและผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งการมีส่วนร่วมมีประโยชน์หลายประการ ซึ่งสแวนส์เบิร์ก (Swanburg 1996) และสมยศ นาวิการ (2525) สรุปไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

- 1) ความเข้าใจร่วม การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในการบริหาร ทำให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายบุคลากรเข้ามารวมกัน การเข้ามารวมกันดังกล่าว ทำให้เข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่าย สิ่งดังกล่าวจะช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความเข้าใจร่วม
- 2) ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานกลายเป็นหุ้นส่วนในกระบวนการตัดสินใจไม่ว่าจะตัดสินใจอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามนั้นด้วยความกระตือรือร้นและทำงานอย่างหนัก สิ่งดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงาน
- 3) การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกันซึ่งทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้ผลผลิตทั้งหมดขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย
- 4) เกิดความสงบขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะตัดสินใจจะดีหรือเลว บุคลากรก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความขัดแย้งจะถูกแก้ไขด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกัน ด้วยวิธีนี้ความขัดแย้งจะถูกกำจัดไป และจะเกิดความสงบขึ้นในองค์กร
- 5) ส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กร การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการบริหารขององค์กรจะช่วยรักษาผลประโยชน์ให้กับประชาธิปไตยในองค์กร
- 6) ขอมรับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงบางอย่างจะถูกต่อต้านจากบุคลากร แต่การมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยทำให้เกิดการตัดสินใจร่วม ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่ให้ผลประโยชน์มากกว่าค่าใช้จ่ายจะได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน
- 7) การพัฒนาส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และมีการตอบสนองต่อความท้าทายในสถานที่ทำงานด้วยความเห็นชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รู้สึกอิสระในการปฏิบัติงานและการแสดงออก
- 8) ลดความเข้าใจผิด การมีส่วนร่วมช่วยลดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับภาพของฝ่ายบริหาร สิ่งดังกล่าวจะช่วยสร้างความสมดุลในองค์กร
- 9) ไม่จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากภายนอกเนื่องจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับฝ่ายบริหาร ดังนั้นแต่ละฝ่ายย่อมทราบปัญหาของตนดี จึงสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยตนเอง

10) ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรจะรู้สึกมีแรงจูงใจในงาน มีขวัญกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูงขึ้น ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานลดลง ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

11) ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสียต่างๆ เช่น การขาดงาน การลาออก โอนย้าย การปฏิบัติงานล่วงเวลา เป็นต้น เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะมีความรู้สึกผูกพันกับงาน ส่งผลต่อการลดความรู้สึกเฉื่อยชา การขาดงานและการลาออกจากงานน้อยลง

12) ได้ประโยชน์ในทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น เช่น ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มขึ้น จากการที่ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ได้ประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้ประสบการณ์จากการตัดสินใจในงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร ในปัจจุบันนี้ ช่วยให้บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่ามีคุณค่า และเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในขณะนี้

2.5 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารของลิเคิร์ท

รูปแบบการบริหารของลิเคิร์ท เริ่มจากการศึกษาในองค์การอุตสาหกรรม และองค์การธุรกิจ ลิเคิร์ทได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แล้วนำไปใช้กับผู้บริหารในบริษัทและองค์การต่างๆ จำนวนนับร้อยหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบริหารองค์การยังมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบมีส่วนร่วมมากเท่าใด ผลผลิตสูงอย่างต่อเนื่องจะเป็นไปได้มากขึ้นเท่านั้น ในทำนองเดียวกันรูปแบบการบริหารยังมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบเผด็จการเต็มขั้นมากเท่าใด ผลผลิตต่ำอย่างต่อเนื่องจะเป็นไปได้มากเท่านั้น ทฤษฎีรูปแบบการบริหารของลิเคิร์ทได้รับการพัฒนา และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในบริษัทต่างๆ ขององค์การอุตสาหกรรม ดังในการทดลองกับบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่ง (Marrow, Bowers & Seashore 1967 อ้างถึงใน ถวิล เกื้อกูลวงศ์ 2528: 30) ในตอนแรกที่ประเมินพบว่า รูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารของบริษัทนั้น ใช้อยู่เป็นแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์และเผด็จการเต็มขั้น ต่อมาได้นำรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของลิเคิร์ทไปใช้ในบริษัท โดยการแก้ไข ดัดแปลง วิจัยระบบหน่วยงาน ปรับปรุงวิธีการเก็บรักษา เครื่องจักรกล และให้การฝึกอบรมรูปแบบการบริหารแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในบริษัท ผลการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

พบว่า การผลิตเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายลดลง บริษัทมีผลกำไร และพนักงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้นมาก จากการศึกษาของตนเอง และการที่มีผู้นำไปประยุกต์ใช้ ลิเคิร์ทจึงสรุปว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่ดีที่สุด โดยมีผลผลิตเพิ่มขึ้น และบุคลากรมีความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก ส่วนรูปแบบการบริหารแบบเผด็จการเต็มขั้นมีผลผลิตต่ำที่สุด และบุคลากรมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด รูปแบบการบริหารของลิเคิร์ทที่นำมาใช้ในโรงพยาบาลนั้น เป็นการวิจัยเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังที่ ลูคัส (Lucas 1991) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันที่พยาบาลประจำการต้องการ ในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชนทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 505 คน จากประชากร 921 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามรูปแบบการบริหารของลิเคิร์ท ซึ่งผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีคะแนนโดยรวมเป็นแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และพยาบาลประจำการมีความต้องการรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด นาคาตะและเซเลอร์ (Nakata & Saylor 1994) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และรูปแบบที่ต้องการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐแคลิฟอร์เนีย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 239 คน ในโรงพยาบาลขนาด 398 เตียง เครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามรูปแบบการบริหารของลิเคิร์ท ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการขณะนั้นเป็นแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และพยาบาลประจำการมีความต้องการรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของลูคัส

สุภาพร รอดถนอม (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์พยาบาล จำนวน 303 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การกระตุ้นปัญญา การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลุกฝังค่านิยม ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.50

ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร (2544) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 266 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวชมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$ จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน S.D.= 0.54) และการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.13$) แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นจะทำให้ความเครียดลดลง

ทับทิม กวีวัฒน์ (2545) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้แบบสอบถามกับครูผู้สอน จำนวน 254 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การสั่งการ และการควบคุม นอกจากนั้นครูผู้สอนยังให้ความเห็นในเรื่องการวางแผนว่า ผู้บริหารวางแผนด้วยตนเอง ไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย เสนอแนะให้จัด กิจกรรมแบบประชาธิปไตย ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ส่วนการสั่งการ ผู้บริหาร ไม่มีคุณธรรม ไม่เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ เสนอแนะให้ ผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ของครูผู้สอน สำหรับการควบคุมนั้น ผู้บริหารไม่อยู่ประจำในโรงเรียน ขาดการนิเทศติดตามงาน ควรจัดระบบการควบคุมการปฏิบัติงานโดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วันชัย พิริยะวดี (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์การและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาล ระดับต้น โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามกับหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 267 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 2) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน การสนับสนุนขององค์การ และการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร โครงสร้าง องค์การ ระดับการศึกษา และภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นได้ร้อยละ 39.40

ศิริกุล จันทุม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ การพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านความผูกพันกับงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีเจตคติทางบวกน้อย 3) อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน การมีรายได้เหลือเก็บออม เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการมีรายได้เพียงพอมีความสัมพันธ์ทางลบ กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรสโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ รายได้เหลือเก็บ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 36.80

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการจำนวน 295 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง 2) การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการที่พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานและมีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.40

นัยนา ศรีนวลดี (2546) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เลือกรandomตัวอย่างโดยวิธี Matched pair ได้กลุ่มทดลองเป็นบุคลากรทางการพยาบาล ในหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิงพิเศษจำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุมเป็นบุคลากรทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยอายุรกรรมชายพิเศษจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด เครื่องมือชุดที่ 1 ประกอบด้วยโปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วย คู่มือการใช้โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วยสำหรับบุคลากรทางการพยาบาล และแบบประเมิน โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วย เครื่องมือชุดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้

ในการประเมินการทดลองคือ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการแพทย์ สร้างจากแนวคิดของ Slavitt, et al (1978) ผลการวิจัยพบว่า 1) การประเมินประสิทธิภาพของ โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วย โดยบุคลากรทางการแพทย์ในกลุ่มทดลองสัปดาห์ที่ 1 และ สัปดาห์ที่ 6 โดยใช้ค่า ที่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อใช้ โปรแกรมไปถึงสัปดาห์ที่ 6 บุคลากรทางการแพทย์ในหอผู้ป่วยได้ประเมิน โปรแกรมการร่วม บริหารในหอผู้ป่วย โดยให้ค่าคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพสูงกว่าสัปดาห์ที่ 1 ส่วนการประเมิน การปฏิบัติตามโปรแกรมโดยการสังเกตของผู้วิจัย 12 ครั้ง พบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่ 16 กิจกรรมมีการ ปฏิบัติทั้ง 12 ครั้ง จำนวน 6 กิจกรรมมีการปฏิบัติ 11 ครั้ง และจำนวน 1 กิจกรรมมีการปฏิบัติ 10 ครั้ง กิจกรรมรวมของโปรแกรมนี้สามารถปฏิบัติได้จริง 88.89 % 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ทางพยาบาลในหอผู้ป่วยกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังทดลองใช้โปรแกรมการร่วมบริหารใน หอผู้ป่วย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง ส่วนความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มควบคุม เปรียบเทียบก่อนและหลังพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ย คะแนนความพึงพอใจในงานหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองมีจำนวน 2 หมวดคือ หมวด ลักษณะงาน และหมวดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนหมวดความเป็นอิสระในงานไม่ แตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจในงานของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนการใช้โปรแกรมการร่วม บริหารในหอผู้ป่วยไม่มีความแตกต่าง แต่ภายหลังการทดลองพบว่า ความพึงพอใจในงานของกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มทดลองสูงกว่าควบคุม

พัชรี สายสตติ (2546) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็น สมาชิกขององค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 379 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี 2) การมีส่วนร่วมในงานและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพและ ด้านการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการแพทย์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 44.50

3. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

3.1 ความหมายและลักษณะของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมในหน่วยงาน ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคม มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ เนื่องจากเป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การ เปรียบเสมือนการหล่อหลอมหัวใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การ และทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่จากบุคคลหนึ่งสู่แนวร่วม จนเป็นที่ยอมรับของหมู่สมาชิกในองค์การ

วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรม การเกี่ยวข้องกับระหว่างบรรทัดฐาน ค่านิยม ทศนคติ และความรู้สึก วัฒนธรรม ยังรวมทั้งลักษณะที่เป็นทางการ (เปิดเผย) และไม่เป็นทางการ (ไม่เปิดเผย) ขององค์การ (สมยศ นาวิกาน 2536)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ 2540)

เชน (Schein 1993) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าเป็นลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งลักษณะ และวิธีการเหล่านั้นผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนด และรวบรวมมาเป็นมาตรฐานและแบบแผนของพฤติกรรม ทั้งให้ผู้ปฏิบัติยึดถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

เมื่อนำเอาวัฒนธรรมมาใช้ภายในองค์การโดยสมาชิกองค์การ วัฒนธรรมเหล่านั้น ก็จะเป็นขององค์การแต่ละแห่งโดยมีความเป็นเอกเทศของตนเอง วัฒนธรรมองค์การนี้เองจะเข้าไปซึมซาบทั่วถึงในบรรดาสมาชิกทั้งหลายที่อยู่ในองค์การ วัฒนธรรมองค์การได้รับการกล่าวถึงไว้ว่าเป็นพลังในการผลักดันเบื้องหลังของกิจการที่บรรลุความสำเร็จหลายแห่ง วัฒนธรรมได้ถูกมองว่าเป็นระบบของค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวทางสังคมที่ยึดองค์การเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์การ รวมทั้งระบบการควบคุมที่สร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรมของกิจการขึ้นมา วัฒนธรรมจะสะท้อนถึงมุมมองร่วมกันของคนภายในองค์การต่อ “วิถีทางที่เรากระทำร่วมกันอยู่ ณ ที่นี้” วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อองค์การ

เป็นอย่างมากเนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรจะสะท้อนถึงการนำเอาวัฒนธรรมมาใช้สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในองค์กร และความสำเร็จของการบริหาร รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กร อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรได้ ถ้าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นแนวลบ พฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กรอยู่ในลักษณะเฉื่อยชา หลีกเลียงงาน ไม่มีความรับผิดชอบ ต่อด้านการเปลี่ยนแปลง องค์กรนั้นจะขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่อาจบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างยิ่ง วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหัวใจ ที่จะหล่อหลอมพนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ขององค์กร ซึ่ง สมใจ ตั้งจันทร์แสงศรี (2545: 17) สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่บุคลากรจะยึดถือ และช่วยกันกำหนดบทบาทในองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นผูกพันกัน ในบุคลากรและกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้เกิดเสถียรภาพขององค์กร ในฐานะเป็นระบบสังคม มีการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบทบาทของบุคลากรในองค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบระเบียบแบบแผนสำหรับบุคลากรในองค์กรที่จะ ทำให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน

จึงพอสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ องค์กรนั้นก็ย่อมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน และเนื่องจากผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากการ เป็นผู้กำหนดวัฒนธรรม รักษาวัฒนธรรมแล้วบางครั้งอาจต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมด้วย และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในองค์กร และความสำเร็จของการบริหาร รวมทั้ง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

คุก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty 1989) วัตถุประสงค์ของบุคคลในองค์กรในแง่ ของพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งนำแนวคิด

ทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตของลาฟเฟอร์ตี (Lafferty 1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1987) มาประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตในองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) คุก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty 1989) ได้ให้คำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive styles) ว่า คือ การที่สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผนที่เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่มีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1.1 มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน เน้นการตั้งเป้าหมายซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้โดยการกำหนดแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เชื่อว่าผลลัพธ์เกิดขึ้นมาจากความพยายามของบุคคลมากกว่าโอกาส มีความกระตือรือร้น มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ดำรงทางเลือกก่อนที่จะปฏิบัติและเรียนรู้จากความผิดพลาด

1.2 มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรให้ความสำคัญในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน โดยเน้นที่คุณภาพของงานมากกว่าปริมาณ ความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงาน

1.3 มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยวิธีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หัวหน้าให้ความสำคัญกับบุคลากร มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อุทิศตนที่จะสอนและนิเทศงานให้แก่กัน รวมทั้งบุคลากรจะได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 มิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นมิตร เปิดเผยเป็นกันเอง และมีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน แบ่งปันความรู้สึกและความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-defensive styles) คือ วัฒนธรรมที่สมาชิกเชื่อว่าการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต้องไม่มีการรุกรานในความปลอดภัย คือมุ่งเน้นความปลอดภัยของบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

2.1 *มิติมุ่งเน้นการเห็นพ้องต้องกัน (Approval)* คือ องค์การที่มีลักษณะที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง และมีความคิดเห็นคล้อยตามกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

2.2 *มิติมุ่งเน้นกฎเกณฑ์ (Conventional)* คือ องค์การที่มีลักษณะอนุรักษนิยม มีแบบแผนปฏิบัติที่เป็นระเบียบด้วยระบบราชการ มีความเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติ

2.3 *มิติมุ่งเน้นการพึ่งพา (Dependent)* คือ องค์การที่มีลักษณะสายงานการบังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้นำควบคุมการตัดสินใจ บุคลากรไม่ทราบเป้าหมายขององค์การและตนเอง ลักษณะของผู้ตามก็จะเป็นผู้ตามที่ดี

2.4 *มิติมุ่งเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)* คือ องค์การที่มีลักษณะที่เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะถูกตำหนิและรู้สึกว่าการปฏิบัติของตนเองไม่มีคุณค่า ดังนั้น บุคลากรจะปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและความผิดพลาด หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

3. *ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-defensive styles)* คือ องค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมีผู้นำที่มุ่งเน้นอำนาจ บุคลากรจะมีลักษณะซึ่งตีสองคนในตำแหน่งหน้าที่ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

3.1 *มิติมุ่งเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional)* คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นการเจรจาต่อรอง ต้องมีการเผชิญหน้าและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า บุคลากรจะมีความขัดแย้ง ไม่ไว้วางใจในบุคคลอื่น ขอบต่อต้านในทุกๆ สิ่ง

3.2 *มิติมุ่งเน้นอำนาจ (Power)* คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นอำนาจหน้าที่บทบาท ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล บุคลากรมีความต้องการอำนาจเพื่อความรู้สึกมั่นคง ชอบเป็นผู้พิเศษ สอนงาน และควบคุมบุคคลอื่น

3.3 *มิติมุ่งเน้นการแข่งขัน (Competitive)* คือ องค์การที่มีลักษณะของการแข่งขัน โดยมีการแพ้ ชนะ ต้องการแข่งขันเพื่อให้ตนเหนือกว่าบุคคลอื่น และรักษาความมีคุณค่าของตนเอง จากการวัดผลสำเร็จของงาน

3.4 *มิติมุ่งเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic)* คือ องค์การที่มีลักษณะการทำงานที่ยึดมั่นในระบบงานแต่ได้เป้าหมายขององค์การน้อย ปฏิบัติงานได้ละเอียดแต่ได้รับผลงานน้อยและต้องใช้เวลาเนิ่นนาน เป็นการทำงานที่มิระเบียบ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเฉพาะลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มาศึกษา เนื่องจากเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ยังแสดงผลถึงความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในวิชาชีพอีกด้วย เนื่องจาก

วัฒนธรรมองค์การถือเป็นค่านิยมในการปฏิบัติงาน ปรัชญา รวมทั้งบรรทัดฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสำคัญ มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่น และมีคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปฏิบัติงานหรือแสดงบทบาทของคนให้เกิดความสำเร็จ และมีคุณภาพสูงขึ้น

3.3 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

พิสมัย ฉายแสง (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

บุญรักษา วิทยาคม (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และเจตคติต่อการทำงานในชุมชนกับความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนตามทฤษฎีการพยาบาลของรอย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมของการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี เจตคติต่อการทำงานชุมชน และความสามารถในการแสดงบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง 2) การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และเจตคติต่อการทำงานในชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการแสดงบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และเจตคติต่อการทำงานในชุมชน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 30.50

จารุวรรณ ประดา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช โดยการใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 347 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร($r = .791$ และ $.849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ คือ ความพร้อมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรได้ร้อยละ 73.80

ศรีสุภา พิทักษ์วรรณ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาล วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการจำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับสูง และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($r = .67$) 3) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($r = .78$)

มณีรัตน์ พากเพียร (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 273 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$ จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) 2) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) 3) การจัดการคุณภาพโดยองค์รวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.03$) 4) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ($r = .68$) 5) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพโดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ($r = .74$) 6) ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ คือ การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการคุณภาพโดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 59.90

วิไลวรรณ พุกทอง (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการจำนวน 312 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง 3) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง 4) การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .63$ และ $.68$ ตามลำดับ)

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการจำนวน 350 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับสูง 2) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .41$.35 และ $.52$ ตามลำดับ) 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 29

ศุภลักษณ์ วิริยะสุนน (2547) ศึกษาการนำเสนอวาระปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุ่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรเสริมและนักศึกษาจำนวน 1,248 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 36 แห่ง ผลการวิเคราะห์สาระเอกสารพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพันธกิจ 8 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดการศึกษา 2. การวิจัย 3. การบริการวิชาการแก่ชุมชน 4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. การผลิตและพัฒนาครู 7. การปรับปรุง พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี และ 8. การบริหารจัดการสถาบัน ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามพันธกิจในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านการผลิตและพัฒนาครูและด้านการจัดการศึกษา ส่วนอีก 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ควรเสริมสร้างพบว่า ควรเสริมสร้างในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการผลิตและพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีแบบวัฒนธรรมองค์การ 3 แบบผสมผสานกันคือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบปรับตัว มหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่มี การเทียบผลการดำเนินงานกับคู่แข่งองค์กรอื่นๆ ที่เทียบเคียงกันได้หรือเกณฑ์เปรียบเทียบ ผลการวิจัยขั้นสุดทำได้วาระปฏิบัติ 9 วาระปฏิบัติ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

ศุภนิต ธรรมวงศ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.21$ และ 3.50 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .557$ และ $.574$ ตามลำดับ) 3) ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับดังนี้ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.50

4. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

การบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การได้คนดี ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบในหน้าที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ก็ย่อมส่งผลให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (ศจี อนันต์นพคุณ 2543) แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะได้ผลงานเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นตัวชักนำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าองค์การจะต้องสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดมีขึ้นทั้งในตนเอง หน่วยงาน และองค์การ เพื่อเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ ในการที่จะกระทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นได้นั้น จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับความหมาย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานก่อน จึงจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การได้

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้หลากหลาย ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer 1966) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือผลของทัศนคติของบุคคล

ที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

บลัม และเนเลอร์ (Blum & Naylor 1968) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ ความก้าวหน้า ความยุติธรรมของผู้บริหาร และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

ล๊อคกีย์ (Locke 1976) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกที่บุคคลมีต่องาน สามารถประเมินได้จากงานที่ปฏิบัติ หรือประสบการณ์การทำงาน

อิวานชีวิก และแมทเทสตัน (Ivancevich & Matteson 1990) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าคือ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งความพึงพอใจในงานจะเป็นผลมาจากการรับรู้ของบุคคลต่องาน

สเป็คเตอร์ (Spector 1997) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกที่บุคคลนั้นมีต่องาน ซึ่งสามารถประเมินได้ว่าชอบหรือไม่ชอบในงานที่ปฏิบัติ

เฟลชเชอร์ (Flecher 2001) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับทัศนคติและประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน

รอบบิน (Robbin 2001) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าหมายถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติทางบวก ผู้นั้นจะมีความพึงพอใจในงานสูง แต่ถ้ามีทัศนคติทางลบ บุคคลก็จะไม่พึงพอใจในงาน

นราดล เชนะโยธิน (2531: 20) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือชอบในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุญม่น ธนาสุภวัฒน์ (2537: 14) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากความหมายของความพึงพอใจในงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานอันได้มาจากการรับรู้และมีปฏิกริยาสนองตอบต่องานที่ปฏิบัติหรือได้มาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด คงเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สนองความต้องการในขอบเขตที่เหมาะสมของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของทรัพยากรการบริหาร เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไปสอดแทรกทุกขั้นตอนของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีปริมาณเพียงพอ ทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรและเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน สามารถงูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งร่างกายและจิตใจให้กับงานและองค์การ เป็นผลทำให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและมีความก้าวหน้า (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529: 12; Arnold & Feldman 1986: 112)

การปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตของคน คนบางคนปฏิบัติงานเพื่องาน เพราะงานเป็นสิ่งที่ทำให้ได้แสดงออก และมีคุณค่าภายในตัวเองแต่บางคนถือว่าการปฏิบัติงานเป็นเพียงเครื่องมืออันหนึ่งที่จะหาเงินให้มากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในชีวิตและมีความสุขกับการได้มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจจึงมักชอบงานที่มีรายได้สูงมากกว่างานที่น่าสนใจ (Strause 1974: 22) นอกจากนี้งานยังเป็นสิ่งหล่อหลอมชีวิต เนื่องจากชีวิตการปฏิบัติงานเป็นชีวิตที่มีคุณภาพและความพึงพอใจในงานจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และลดการเป็นปรีกัษต่อการปฏิบัติงาน (ดิน ปรัชญพุทธิ 2535: 16) ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้คนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่าชีวิตของตนมีคุณภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมนำไปสู่การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจให้ได้ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของบุคลากร

พิเกอร์ และ เมเยอร์ (Pigors & Myers 1973: 216) กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในงานก็จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน กำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะต่ำ การปฏิบัติงานก็จะได้รับผลในทางตรงกันข้าม จะมีปัญหาการเข้าและออกจากงานตามมา เป็นปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหาร และเป็นการเสียงบประมาณของหน่วยงานเป็นอย่างมาก การส่งเสริม

ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแต่ละบุคคลนั้นถือเป็นการจูงใจ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

กิติมา ปรีดาติลก (2529: 331-335) กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พึงพอใจแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจงาน ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตของงานตกต่ำ ในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม หากผู้บริหารจัดบริการต่างๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขกายสุขใจ รักงาน และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำรุง เหมรา (2523: 17) ได้ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสรุปดังนี้

- 1) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน
- 2) ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และต่อหน่วยงานหรือองค์การ
- 3) ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน องค์การ
- 4) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อขจัดปัญหาในองค์การร่วมกัน
- 5) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
- 6) ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
- 7) ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ของหน่วยงาน

ความพึงพอใจในงานนั้น มีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่พึงพอใจในงาน ช่วยลดการขาดงาน ลาออก ลดการมาทำงานสาย (บุญมั่น 2537: 18; Mowday 1979: 224-247; ; Landy & Trumbo 1980: 142-144; Lawler III 1983: 78-87; Cavanagh 1989: 587-595) ผู้บริหารจึงควรสนใจ ให้ความสำคัญและตรวจสอบความพึงพอใจในงานของบุคลากรอยู่เสมอ

4.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่าแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานนั้น ได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพ (ตุลา มหาพสุธานนท์ 2545) ซึ่งสามารถแบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือทฤษฎีเชิงเนื้อหา ทฤษฎีเชิงกระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง (วารรัตน์ เขียวไพรี 2542; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543; Steers and Porter 1987; Mullins 1999) ดังนี้

4.3.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในงานว่าเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลและเป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมบางอย่าง ประกอบไปด้วยทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)** เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และเชื่อว่าพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์มาจากความต้องการบางอย่าง ซึ่งมนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองโดยมาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 5 ระดับ คือ

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
- 3) ความต้องการด้านสังคม
- 4) ความต้องการเกียรติยศและควมมีคุณค่า และ
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ซึ่งมนุษย์จะแสวงหาความต้องการสูงขึ้นไปตามลำดับ จนถึงขั้นสูงสุดคือความสำเร็จในชีวิต

2) **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)** หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยอนามัย ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีด้านเนื้อหาที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg 1959) นักจิตวิทยาและศาสตราจารย์ด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้ซึ่งมีความสนใจเกี่ยวกับการจูงใจ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ศึกษาและนำเสนอทฤษฎีอันมีความสำคัญและเป็นปฐมบททฤษฎีหนึ่งของการศึกษาในประเด็นดังกล่าว และประเด็นใกล้เคียงอย่างกว้างขวางในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน โดยเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาสาเหตุที่เชื่อว่า สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานเขตเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburgh) ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนประมาณ 200 คน ด้วยวิธีสัมภาษณ์ และนำผลการศึกษามาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานกับความไม่พึงพอใจในงานของบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยคนละกลุ่ม โดยที่ “ความพึงพอใจ” กับ “ความไม่พึงพอใจ” นั้นไม่ใช่สิ่งที่อยู่ด้านตรงข้ามกัน

บนเส้นตรงเดียวกัน แต่อยู่คู่ขนานกันไป สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับ “ความพึงพอใจ” (satisfaction) ตามแนวคิดของเฮอรัชเบิร์กคือ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” (No dissatisfaction) และยังพบว่า มีปัจจัยอีกหลายประการ ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคล แบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

ก. *กลุ่มปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน* เฮอรัชเบิร์กเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า “กลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene-Factors)” สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทุกองค์การมีอยู่แล้วในทุกหน่วยงานเป็นพื้นฐานตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หากองค์การจัดหาได้ครบถ้วน ผู้ปฏิบัติงานก็รู้สึกดีเป็นปกติธรรมดา โดยจะไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ หรือเกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด หรือ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” (No dissatisfaction) เท่านั้น ปัจจัยในกลุ่มนี้มี 9 ประการ ดังนี้ (Herzberg 1959 อ้างถึงใน ศิริพร พูนชัย 2542: 21)

(1) *นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)* หมายถึง นโยบายในการบริหารงานขององค์การ การจัดระเบียบงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ รวมถึงกฎระเบียบขององค์การต้องกำหนดให้ชัดเจน

(2) *วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)* หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือบริหารด้วยความยุติธรรม ซึ่งหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา คือ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

(3) *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)* หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่กระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจ จริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน

(4) *สภาพการทำงาน (Working condition)* หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดลอมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้คล่องตัว ทั้งสัดส่วน ปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม

(5) *ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security)* หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน รู้สึกมั่นคงในงาน หรือความรู้สึกปลอดภัยว่าจะทำงานในตำแหน่งและสถานทีนั้นได้นานและคงทน เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่จะส่งผลต่อผลผลิต

(6) *โอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน (Possibility growth)* หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน และได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือ

การมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ トラบโคที่บุคคลยังมีความต้องการที่จะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ถ้าบุคคลรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ย่อมทำให้ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่รักงาน และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน (สุนีย์ มหาพรหม 2536: 23)

(7) รายได้ (Salary) และค่าตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ เงินเดือนหรือรายได้ประจำ ค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าตอบแทนของวิชาชีพและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน เงินเป็นปัจจัยสำหรับสร้างแรงจูงใจโดยบุคคลใช้เงินแลกเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเงินยังเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างของสถานภาพ และทำให้ผู้ครอบครองเกิดความสมหวังในชีวิต (วันทนา หิรัญกาญจน์ 2531: 15)

(8) สถานทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

(9) สภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกและลบของบุคคล เป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ เช่น การถูกย้ายไปทำงานที่ใหม่อาจจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแต่ชีวิตครอบครัวไม่มีความสุข เป็นต้น

ปัจจัยเหล่านี้เฮอรัชเบิร์กจัดว่าเป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) และขึ้นอยู่กับลักษณะจำเพาะ (context) และสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ

ข. กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation) เป็นกลุ่มปัจจัยที่เฮอรัชเบิร์กเชื่อว่ามีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน ได้ซึ่งเขาเชื่อว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากเนื้อหา (content) โดยตรง เป็นปัจจัยภายใน (intrinsic) ของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งเฮอรัชเบิร์กสรุปว่าหากเมื่อใดที่มีปัจจัยกลุ่มนี้เพิ่มเติมเข้ามา ผู้ปฏิบัติงานจะพึงพอใจเพิ่มขึ้น เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น กระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงานมากขึ้น มีความสุขในการทำงาน ผลผลิตหรือบริการจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยในกลุ่มนี้มี 5 ประการ ดังนี้ (ศิริพร พูนชัย 2542; เสนาะ ดิยาว์ 2546; วิรัช สงวนวงศ์วาน 2547; บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2550; James L.Gibson et al, 2006) ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ต้นจนจบ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และพึงพอใจในผลงานที่ทำ ความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา รัตนา ทองสวัสดิ์ (2532) กล่าวว่า แรงจูงใจแห่งความสำเร็จสามารถกระตุ้นให้มีในสถานที่ทำงาน ทำให้บุคคลอยากเสี่ยงที่จะทำ และค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ โดยการจัดการรางวัลหรือการยกย่องเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

(2) การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน อาจจะช่วยการยกย่องชมเชย การแสดงความคิดเห็นและการให้กำลังใจเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งถ้าขาดการยอมรับนับถือ จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและความพึงพอใจในงาน

(3) ความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำทลายความสามารถหรืองานที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถ สามารถทำให้เกิดโอกาสที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สมบูรณ์หรือสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาอันสั้น กิติมา ปรีดีคิลก (2529) กล่าวว่า งานที่ทำทลายก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จในงานเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เทอเรนซ์ (Terrence 1983 อ้างถึงใน ปภาวดี ดุลยจินดา 2530) กล่าวว่า งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่า เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ น้อยคนจะทำได้ เป็นการใช้ความชำนาญเฉพาะตัว ซาเวอรี (Savery 1989) พบว่า ปัจจัยความน่าสนใจ และความท้าทายของงานกับความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

(4) การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ปราศจากการตรวจสอบและการควบคุมอย่างใกล้ชิด โซลคัม และคณะ (Solcum et.al. 1972 อ้างถึงใน พัทธนี เอมะนาวิน 2526) พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและต้องการรับผิดชอบงานมากขึ้น สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2533) กล่าวว่า การได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น ถือว่าเป็นการพัฒนาและการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล

(5) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมมีโอกาสศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคน ผู้บริหารควรให้โอกาสตามความสามารถของแต่ละบุคคล ในการใช้ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

อย่างไรก็ตามเฮอร์ซเบิร์กแนะนำว่า เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานไปควบคู่กันขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ และในขณะเดียวกันก็เป็นการตอบสนองเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานซึ่ง

จะก่อให้เกิดแรงจูงใจตามมา ทำให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้กับทุกองค์การได้มากยิ่งขึ้น

เนื่องจากการบริหารงานในยุคปัจจุบันสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญคือบุคลากร ซึ่งควรจะดูแลหรือเอาใจใส่เพื่อให้คงอยู่หรือร่วมทำงานตลอดไป สิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งทฤษฎีของเฮอริทซ์เบิร์กเหมาะสมที่จะนำมาใช้ เนื่องจากมีทั้งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เพื่อจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความพึงพอใจในงาน อันจะนำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

3) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClellan) เป็นทฤษฎีที่เน้นว่ามนุษย์ไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการแต่ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลจึงเรียนรู้ความต้องการจากชีวิตการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้มีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติในองค์การ เน้นความต้องการ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ และ 3) ความต้องการความผูกพัน โดยบุคคลทุกคนมีความต้องการ 3 ประการดังกล่าว แต่จะมีความต้องการสิ่งใดมากกว่ากันขึ้นกับแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการนี้ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของบุคคลนั้น

4) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่บูรรวมลำดับขั้นความต้องการของ Maslow จาก 5 ชั้น เหลือเพียง 3 ชั้น คือ 1) ความต้องการในการดำรงอยู่ 2) ความต้องการหาความสัมพันธ์ทางสังคม และ 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตส่วนบุคคล แต่ถึงแม้ว่า ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แต่ ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะมุ่งเน้นว่าความต้องการของมนุษย์ไม่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นและความต้องการในแต่ละขั้นแม้ได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังคงอยู่

5) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเช่นของมาสโลว์ (Maslow) แต่เมอร์เรย์ (Murray) เน้นว่าในช่วงเวลาหนึ่ง บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งสูง หรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นๆ ต่ำ และความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีอยู่ 4 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3) ความต้องการอิสระ และ 4) ความต้องการมีอำนาจ

4.3.2 ทฤษฎีเชิงกระบวนการ กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการ มีแนวคิดต่างจากกลุ่มที่เน้นเนื้อหา คือ กลุ่มทฤษฎีเน้นกระบวนการ จะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม (Mullins 1999) และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ

ในกระบวนการจูงใจ กลุ่มทฤษฎีเหล่านี้ประกอบด้วย ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) **ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams)** เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นให้เห็นถึงความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ตนเองได้ทุ่มเทลงไปกับผลลัพธ์ที่ได้กลับคืนมา โดยบุคคลจะรับรู้อัตราส่วนของสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับงาน กับผลลัพธ์ที่ได้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าสัดส่วนมีความสมดุลกัน บุคคลจะรู้สึกถึงความเป็นธรรมที่ได้รับจากองค์กร สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบ ได้แก่ ผลลัพธ์จากการงาน หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ขอมรับ สถานภาพที่ได้รับ เป็นต้น กับความพยายามที่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากเปรียบเทียบแล้วได้อัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน และเมื่อบุคคลมีความรู้สึกมีความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นจะเกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ลดลงหรือการลาออกจากรางาน

2) **ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)** เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจที่เกิดขึ้นว่าขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัลที่ปรารถนา ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับรูปแบบความต้องการ กระบวนการคิด และพฤติกรรม วิธีการที่จะให้ ได้มาซึ่งรางวัลจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคล ผลการปฏิบัติงานของบุคคลและผลลัพธ์

3) **ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (Locke)** เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นว่าแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน เกิดจากความปรารถนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้นี้ต้องการเวลาและการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรม

4.3.3 ทฤษฎีการเสริมแรง กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงประยุกต์มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ พฤติกรรมของสกินเนอร์ (Skinner) ที่เชื่อว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับและรางวัล ผ่านเทคนิคการเสริมแรงในรูปแบบต่างๆ จะนำไปสู่การจูงใจให้เกิดพฤติกรรม การเสริมแรงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (สมยศ นาวิการ 2537) คือ 1) การเสริมแรงทางบวก ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดการปฏิบัติซ้ำ 2) การเสริมแรงทางลบ ใช้เพื่อเพิ่มความน่าจะเป็นของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคคลให้เกิดซ้ำ แต่จะใช้วิธีการที่ตรงกันข้ามกับการเสริมแรงทางบวก โดยทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เพื่อการหลีกเลี่ยง

จะเห็นได้ว่าแนวคิดความพึงพอใจในงานได้พัฒนามาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ทำให้นักวิชาการหลายท่านได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นพื้นฐานในการอธิบายความพึงพอใจในงาน

4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สามารถแบ่งกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผล

4.4.1 *ปัจจัยเชิงเหตุของความพึงพอใจในงาน* หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ (Spector 1997; Mullins 1999; Kinicki and Krietner 2003; Rebeaux and Poppleton 2004 อ้างถึงใน สุตทัศน์ ตูรงค์เรือง 2540: 26; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543: 23) ดังนี้

1) *ความเครียดในงาน (Job stress)* งานส่วนใหญ่มักมีสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น การถูกผู้ใช้บริการต่อว่า หรือเครื่องจักรเสียหายในขณะที่ทำงานกำลังเร่งด่วน ซึ่งการที่บุคคลพบกับสถานการณ์ความเครียดบ่อยๆ ย่อมส่งผลเสียทั้งต่อร่างกายและจิตใจ และส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

2) *ภาระงาน (Workload)* เป็นปริมาณความพยายามทั้งร่างกายและจิตใจ ที่บุคคลต้องทุ่มเทให้กับการทำงาน นั่นคือปริมาณงานที่บุคคลต้องปฏิบัติ ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับความพึงพอใจในงาน พบว่ายังขาดบทสรุปที่ชัดเจน เพราะบางงานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบ แต่บางงานวิจัยพบว่าภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

3) *การควบคุมในองค์การ (Control)* เป็นความรู้สึกอิสระในงานที่ทำ หรือมีความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่บุคคลปฏิบัติ การควบคุมปัจจัยสำคัญที่อยู่ในกระบวนการของความเครียดในงาน จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณของ สเป็คเตอร์ (Spector 1996 cited in Spector 1997: 113) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการรับรู้การถูกควบคุมของบุคลากร

4) *ตารางเวลาในการปฏิบัติงาน (Work schedule)* งานที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติที่ยาวนาน หรือเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไปจากเวลาปกติ เช่น งานเป็นกะกลางคืน งานล่วงเวลา เหล่านี้พบว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร

5) *สภาพความไม่แน่นอนในบทบาท (Role variables)* บทบาทในงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล บทบาทที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานประกอบด้วย

ก. *ความคลุมเครือในบทบาท* เป็นความรู้สึกไม่แน่นอนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน

ข. ความขัดแย้งในบทบาท เป็นความรู้สึกขัดแย้งกันระหว่างบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ มักเกิดในกรณีผู้บริหารหลายคน และแต่ละคนต้องการให้บุคคลทำงานในบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน

ค. ความขัดแย้งในบทบาทเสริม เช่น ความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานกับบทบาทในครอบครัว เป็นต้น

6) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (*Work-Family conflict*) เป็นความไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการของครอบครัวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน เช่น ในกรณีบุตรป่วย ส่งผลต่อการทำงานของมารดาในการที่จะปลีกเวลาไปดูแลบุตร โดยพบว่าเมื่อบุคคลเกิดปัญหาเหล่านี้ จะมีระดับความพึงพอใจต่องานต่ำลง จากการศึกษาวิจัยของ บีทตี (Beatty 1996 cited in Spector 1997) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน องค์การต้องหา นโยบายที่จะช่วยเหลือบุคคลเหล่านี้ให้สามารถปรับตัว จะช่วยลดความขัดแย้งลงได้

7) ลักษณะทางเพศและอุปนิสัยส่วนบุคคล เป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยจะพบว่าลักษณะบุคลิกภาพที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีความสามารถหลายอย่าง มีความเชื่ออำนาจในตน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ส่วนลักษณะทางเพศ พบว่าสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต ความสุขสมบูรณ์ และความพึงพอใจในงานในภาพรวมได้

8) ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคคล บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

9) อายุ แม้จะไม่มีผลต่อการทำงานอย่างเด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน นั่นคือเมื่อวัยสูงขึ้นความพึงพอใจในงานจะมากขึ้นด้วย จนกระทั่งวัยก่อนเกษียณอายุ ความสัมพันธ์จะค่อยๆ ลดลง

10) เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในงานบางอย่างพบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่งานบางอย่างไม่พบความแตกต่างกัน

11) การศึกษา ในบางงานวิจัยพบความแตกต่าง กล่าวคือ มีทั้งงานวิจัยที่สนับสนุนและไม่สนับสนุนว่า การศึกษามีผลต่อระดับความพึงพอใจ แต่บางงานวิจัย เช่น

ในกลุ่มวิชาชีพแพทย์ วิศวกร หนายความ พบว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานลูกจ้างและ
คนงานทั่วไป

12) ขนาดขององค์กรและหน่วยงาน พบว่าคนที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน
ขนาดเล็กมักจะพึงพอใจมากกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากบุคคลสามารถ
ทำความรู้จัก คู่ขนานกันได้ง่ายกว่าทำให้รู้สึกเป็นกันเองและมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน มีกำลังใจ
ในการทำงานดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

13) ความห่างไกลระหว่างบ้านและที่ทำงาน พบว่าบุคคลที่ต้องเดินทางไกลตื่นเช้า
ผจญกับสภาพรถติดและเหนื่อยเนื่องจากการเดินทาง มักจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ นอกจากนี้
ถ้าต้องไปทำงานในที่ห่างไกล ขาดความคุ้นเคยในด้านภาษา จะต้องใช้เวลาในการปรับตัวและ
สร้างความคุ้นเคยนาน

14) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น พื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงาน พบว่าคนในเมืองใหญ่มักมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก
เพราะคนในเมืองใหญ่มีความคุ้นเคย ใกล้ชิด และการสร้างสัมพันธ์ภาพมีน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก

4.4.2 ปัจจัยเชิงผลของความพึงพอใจในงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็น
ผลของความพึงพอใจในงาน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความ
พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (Schermerhorn Hunt and Osborn 1997; Spector
1997; David and Newstrom 1999; Nahavandi and Malekzadeh, 1999; Greenberg and Baron
2000; Kinicki and Kreitner 2003)

1) การปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความสุขในงานจะปฏิบัติงานออกมาดี เนื่องจาก
บุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และส่งผลให้แสดง
พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่บางครั้งอาจมีปัจจัยอื่นที่เป็นตัวทำนายการปฏิบัติงาน
ด้วยเช่นกัน โดยพบว่าการทำงานนำไปสู่การรับผลตอบแทน ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ ค่าตอบแทน
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือ และมีโมติวีตของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดหรือตกลงไว้
และไม่เกี่ยวข้องกับผลรางวัลตอบแทน แต่บุคคลในองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร
เช่น พฤติกรรมการตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้อื่น การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับรองขอ ให้
คำแนะนำในการปรับปรุงงาน โดยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วจะมีความคิดอยากที่จะมี
ส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

3) *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร* เป็นเจตคติของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและส่งผลถึงความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ดังนั้นองค์กรที่สร้างความพึงพอใจในงานให้แก่บุคลากรมากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะทำให้องค์กรดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างราบรื่น จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

4) *พฤติกรรมการขาดงาน* พฤติกรรมการหยุดหรือขาดงาน เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความสูญเสียค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางหยุดยั้งหรือลดพฤติกรรมเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งคือการพยายามเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน เพราะจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน นั่นคือถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น พฤติกรรมการขาดหรือหยุดงานจะลดน้อยลง

5) *พฤติกรรมการ โอนย้ายและลาออก* เป็นพฤติกรรมที่มีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลลาออกจากงาน คือความพึงพอใจในงานลดลง

6) *ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย* อาการเหนื่อยหน่ายเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ อารมณ์ ที่บุคคลสนองตอบกับงานในทางลบ บุคคลที่มีอาการเหล่านี้จะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และอาจเกิดอาการซึมเศร้า ซึ่งอาการเหล่านี้พบได้บ่อยในงานพยาบาล และงานด้านสังคมสงเคราะห์ โดยบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จะมีอาการเหนื่อยหน่ายมากกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง และยังพบว่าอาการเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์กับระดับของการควบคุมและความพึงพอใจในชีวิตด้วย

7) *การรับรู้ความเครียด* ความเครียดเป็นสิ่งที่ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมองค์กรและต่อภาวะสุขภาพของบุคคล ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน โอนย้าย ลาออก และอาการเจ็บป่วยทางกาย จากการศึกษาพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน

4.5 การวัดความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่า แบบวัดความพึงพอใจในงานที่องค์กรทั่วไปนิยมใช้ (Spector 1997; Greenberg and Baron 2000; ชนกพร จิตปัญญา และคณะ 2544) มีดังนี้

1) *แบบสอบถามของ Minnesota (The Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ)* ของ Weiss, Daulis, England, and Lofquist (1967) มี 20 รายการ ได้แก่ ด้านกิจกรรม

การปฏิบัติงาน ด้านความมีอิสระ ด้านสถานะทางสังคม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเทคนิค การบริหาร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านบริการทางสังคม ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านการใช้ความสามารถ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านการทดแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน

2) *ดัชนีพรรณนางาน (The Job Descriptive Index : JDI)* ของ Smith, Kendall, and Hulin (1969) มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

3) *ดัชนีวัดความพึงพอใจในงาน (The Index of Work Satisfaction : IWS)* ของ Slavitt, Stamps, Piedmont, and Haase (1978) มี 7 ราชด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านภาระหน้าที่ ด้านการบริหาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและแพทย์

4) *แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Sanger , Richardson, and Larson (1985)* มี 8 ราชด้าน ได้แก่ ด้านภาระงาน ด้านความสำเร็จ ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหรือผู้ป่วย ด้านสัมพันธภาพกับแพทย์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ และด้านการใช้ความรู้และทักษะ

5) *แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey : JSS)* ของ Spector (1985) มี 9 ราชด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านประโยชน์เกื้อกูล และด้านผู้ร่วมงาน

6) *มาตรวัดความพึงพอใจของ McCloskey/ Mueller (McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale, 1990)* มี 3 ราชด้านใหญ่ และ 8 ราชด้านย่อย ได้แก่ ด้านความปลอดภัย มี 3 ราชด้านย่อย คือ สิ่งตอบแทนภายนอก ตารางเวลาปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างบ้านและครอบครัว ด้านสังคม มี 2 ราชด้านย่อย คือ ผู้ร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านจิตใจ มี 3 ราชด้านย่อย คือ โอกาสในวิชาชีพ การยกย่องชมเชย/ การยอมรับ และการควบคุม/ ความรับผิดชอบ

7) *ดัชนีวัดคุณภาพงาน (The Work Quality Index : WQI)* ของ Whitley and Putzier (1994) มี 6 ราชด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความมีคุณค่าในงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการแสดงบทบาท และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

8) *มาตรวัดความพึงพอใจในงานขององค์กร (The Organization Job Satisfaction Scale)* ของ Senter, et. al. (1997) มี 4 ารายด้าน ได้แก่ ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธภาพ/ความผูกพัน ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านสถานะทางวิชาชีพ

จากแบบวัดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า แบบวัด JDI กับ MSQ เป็นแบบวัดที่เป็นที่นิยมใช้กันหลากหลาย ซึ่งจัดเป็นแบบวัดความพึงพอใจในหลายมิติ แต่ยังมีแบบวัดบางอย่างที่ใช้วัดในมิติเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่งของความพึงพอใจในงาน เช่น แบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้านของค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire : PSQ) เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานสามารถวัดได้จากการใช้แบบประเมินความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีใช้กันมากมาย จากการศึกษาพบว่างานวิจัยในประเทศไทย ได้มีทั้งการนำแบบวัดเหล่านี้มาปรับปรุงพัฒนา และการสร้างแบบวัดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เหมาะสมในการวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1959) ในการพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจเพราะว่าในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดนี้ มีความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งต้องบริหารทั้งคนและงานให้พัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน โดยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นเองเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

4.6 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

นิโคลส์ (Nichols 1974) ได้ศึกษาความสำคัญของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพยาบาลที่มีต่องาน โดยศึกษาในพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์ประมาณ 2-3 ปี และผ่านประสบการณ์ในงานพยาบาลประจำการมาแล้วจำนวน 181 คน เกือบครึ่งหนึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจะยังคงทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกมี 5 อย่าง ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความสัมพันธ์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ชนิดของงาน การขึ้นเงินเดือนและอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และยังคงศึกษาพบว่าพยาบาลจะมีความพึงพอใจในงานในระดับสูงถ้ามีสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่ สามารถตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ มีความพึงพอใจในงานที่มอบหมายให้ทำ มีการพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรอย่างยุติธรรม ได้รับทราบเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของตนเอง และได้รับการนิเทศงานที่มีประสิทธิภาพ

โบรคแมน (Brookman 1989) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานระหว่าง
นักการศึกษาทางการพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามกับนักการศึกษาทางการพยาบาลจำนวน 358 คน ซึ่ง
ทำงานเต็มเวลา การศึกษาเรื่องนี้ได้มีการวัดความพึงพอใจ 5 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับ
การสนับสนุน การควบคุมงาน และเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจกับโอกาสที่จะ
ได้รับการสนับสนุน และการควบคุมงาน ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ความพึงพอใจกับเงินเดือน
ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด สรุปว่า คนที่ทำงานภาครัฐมีความพึงพอใจกับโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน
มากกว่าคนที่ทำงานในภาคเอกชน นักการศึกษาทางการพยาบาลเพศชาย มีความพึงพอใจในการ
ทำงานมากกว่า คนที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจกับเงินเดือนน้อยกว่าคนที่มี
ตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่า

ทุมลตี (Tumulty 1992) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบทบาทความพึงพอใจ
ในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาล 10 แห่ง จำนวน 110 คน ในรัฐ
ทางตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงานและ
การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน
มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงาน
โดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .005$)

นดิเวเน (Ndiwane 1995) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของพยาบาล ในการถูกคัดเลือกให้ทำงานในโรงพยาบาลในเมือง และศูนย์อนามัยในชนบท
ในประเทศ Cameroon กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษา เป็นพยาบาลทำงานในเขตเมือง และชนบท ซึ่ง
อาสาสมัครเข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ The Job Descriptive Index
Questionnaires (JDIQ) กับ The Job In General Scale (JIG) นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง
ด้วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงที่มาของความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเขตเมืองกับศูนย์อนามัยในชนบท มีความ
พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะเดียวกัน ไม่มีความสัมพันธ์
ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มอายุ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความ
พึงพอใจในการทำงานคือ ความรักในวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความพึงพอใจใน
การทำงานคือ การขาดแคลนทางการศึกษาและการฝึกอบรมสำหรับพยาบาล การขาดแคลนอุปกรณ์
และสวัสดิการการรักษาพยาบาล เงินเดือนน้อย และการขัดแย้งกับหัวหน้าในที่ทำงาน

มาริเนอร์และไครจิก (Mariner and Crigic 1997) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและ
การย้ายงานของอาจารย์พยาบาลที่สอนในสถาบันระดับปริญญาตรี ในรัฐภาคตะวันตกของอเมริกา

โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์พยาบาลจำนวน 1,252 คน จาก 13 รัฐ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในสิ่งจูงใจภายใน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการมากกว่าสิ่งจูงใจภายนอก

สมทรง อ่อนน้อม (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยการสอบถามพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,650 คน ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่ 1 ใน 3 ของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดไม่พึงพอใจในงาน คิดย้ายหน่วยงาน ย้ายงาน และเปลี่ยนอาชีพใหม่ และมีความต้องการในการปรับปรุงตนเอง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการเสนอแนะ และนำไปปรับปรุงหน่วยงานในการบริหารงานบุคคลได้

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์พยาบาล จำนวน 111 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามคุณวุฒิ และวิธีสุ่มแบบง่าย โดยการจับฉลาก ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังมีข้อเสนอแนะว่าผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างแรงจูงใจ ให้การสนับสนุนและจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการปรับปรุงให้เกิดความพึงพอใจ

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือสมิติเวช โดยการใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 193 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือสมิติเวชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพา ทรัพย์มี (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 500 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 236 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมี 4 ปัจจัยคือ สถานภาพของวิชาชีพ ($p < .001$) ความต้องการของงาน ($p < .001$) นโยบายขององค์กร ($p < .05$) และความเป็นอิสระ ($p < .05$)

ศิริพร พูนชัย (2542) ศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เครื่องมือ ได้แก่ คู่มือ การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบวัดความรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจโดย หัวหน้าหอผู้ป่วย แบบวัดความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการและแบบวัดความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการจำนวน 22 คน แบ่งเป็นกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 11 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งแบบทันที และก่อน/หลังการได้รับ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นเวลา 10 สัปดาห์ไม่แตกต่างกัน

คณะกรรมการวิจัยฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2545) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหารา ชนครเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygienes Theory) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ 10 ด้านคือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน การบริหารจัดการองค์การ การปกครอง/บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรพยาบาล ของฝ่ายการพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในงานผู้ป่วยใน อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จากโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง 21 แห่ง จำนวน 303 คน ได้จากการสุ่ม ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง มีค่าเท่ากับ 4.31 (จากค่าคะแนน 1 - 7) 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .732, .616, .644, \text{ และ } .595$ ตามลำดับ) 3) ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาล ชุมชน ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติสัมพันธภาพ และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 56

เกษิณี ขาวยังยืน (2546) ศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน หออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาล ผู้ป่วยหนักจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงาน สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อย 2) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความ พึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย 3) พยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด 4) พยาบาลวิชาชีพ ที่ไม่มีประสบการณ์อบรมเฉพาะทางวิกฤตมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์อบรมเฉพาะทางวิกฤต 5) พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจสูงมีความพึงพอใจในงาน สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำกว่า 6) พยาบาลวิชาชีพที่มีอัตราส่วนค่าตอบแทนของพยาบาลสูง มีการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตราส่วนค่าตอบแทน ของพยาบาลต่ำ 7) พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักมีการปฏิบัติการ พยาบาล และความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติไม่ดีต้อการปฏิบัติงานใน หออภิบาลผู้ป่วยหนัก 8) อัตราส่วนค่าตอบแทนของพยาบาลและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหออภิบาล ผู้ป่วยหนักสามารถทำนายการปฏิบัติการพยาบาลได้ร้อยละ 16 โดยอัตราส่วนค่าตอบแทนของพยาบาลมี อำนาจการทำนายสูงสุด 9) อัตราส่วนค่าตอบแทนของพยาบาล ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหออภิบาล ผู้ป่วยหนัก และอายุ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 37 โดยอัตราส่วนค่าตอบแทนของ พยาบาลมีอำนาจการทำนายสูงสุด

มณี ภาณุวัฒน์สุข (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม โรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 446 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสบการณ์การทำงานและขนาดขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของ พยาบาลประจำการ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($r = .488$ และ $.715$ ตามลำดับ) 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสนับสนุนจากองค์กร และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.20

วัชรินทร์ สิ้นขวานนท์ (2546) ศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้โปรแกรมการพัฒนาทีมงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับสมาชิกทีมวิสัญญีพยาบาล 40 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน คือ คะแนนความพึงพอใจในงานภายหลังการใช้โปรแกรมของกลุ่มทดลองสูงกว่าคะแนนก่อนการใช้โปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร เข้มงาม (2547) ศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพของแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 2) พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5) พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่าและพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนาวรัตน์ สาทลาลัย (2547) ศึกษาผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลหน่วยงานห้องคลอด เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง ได้แก่ บุคลากรการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานห้องคลอด โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำนวน 39 คน และกลุ่มควบคุม ได้แก่ บุคลากรการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้น 53 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลภายหลังได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรการพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย แสดงว่าการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สามารถส่งผลให้บุคลากรการพยาบาล หน่วยงานห้องคลอดมีความพึงพอใจในงาน ในระดับที่สูงขึ้น

บุบล แสงอรุณ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการจำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติสัมพันธ์ภาพ มิติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน

แชมเปียนและคณะ (Campion et al. 1993) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและประสิทธิผลของงาน กับการออกแบบงานที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 391 คน ผู้จัดการ 70 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองและทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานมีผลให้ผลผลิตมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

บลีแกน และคณะ (Blegan and other 1993) ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการต่อการตัดสินใจอย่างอิสระในการดูแลผู้ป่วย และการตัดสินใจในการจัดการในหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 60 ของพยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในการตัดสินใจให้การดูแลผู้รับบริการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจัดการภายในหอผู้ป่วย สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงความคาดหวังว่า พยาบาลประจำการควรมีความเป็นอิสระแห่งวิชาชีพสูงกว่าที่เป็นอยู่

มอสและโรวส์ (Moss & Rowles 1997) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการต่อรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการจำนวน 623 คน ที่ปฏิบัติงานใน 3 โรงพยาบาลทางตะวันตกของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานสูงสุดต่อรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีความพึงพอใจในงานต่ำสุดต่อรูปแบบการบริหารแบบเผด็จการอย่างเข้มข้น

เอครอน, ราตเนอร์ และ ครอว์ฟอร์ด (Acron, Ratner, & Crawford 1997) ศึกษาผลการกระจายอำนาจ การตัดสินใจอย่างอิสระ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในโรงพยาบาลขนาดมากกว่า 100 เตียง

ใน British Columbia ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า หากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจในงาน

กาญจนา จันทร์ไทย (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 35 แห่ง จำนวน 915 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4 แบบ คือ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ ไม่ปรากฏแบบพฤติกรรมผู้นำที่เด่นชัด 2) อาจารย์พยาบาลรับรู้ในปัจจัยสถานการณ์ (มี 5 ด้าน คือ โครงสร้างของงาน ความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่ออำนาจแห่งตน ความต้องการจำเป็นด้านความเป็นอิสระ และความต้องการจำเป็นด้านผลสัมฤทธิ์) แตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการสอน 3) อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจในประเด็นความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 4) พฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน (คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน) ยกเว้นด้านรายได้ และอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (ยกเว้นความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป) 5) เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ในแต่ละด้านของปัจจัยสถานการณ์ พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 6) ปัจจัยสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจทุกๆ ด้าน ในทุกๆ แบบของพฤติกรรมผู้นำ คือ ระดับความชัดเจนในแนวทางการทำงาน 7) ในแต่ละแบบของพฤติกรรมผู้นำพบว่า มีความแตกต่างของปัจจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน

ดอกไม้ อุดอ่อง (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ทรัพยากรกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์พยาบาลจำนวน 133 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีการพัฒนาด้านแหล่งสนับสนุนการศึกษาหาความรู้สูงสุด และด้านที่มีการพัฒนาต่ำที่สุดคือ การศึกษาดูงาน 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ทรัพยากรมีความเหมาะสมหรือเพียงพอระดับปานกลาง โดยทรัพยากรด้านบุคลากรมีความเหมาะสม หรือเพียงพอมากที่สุด ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์มีความเหมาะสม หรือเพียงพอที่น้อยที่สุด

4) ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีคะแนนต่ำที่สุด 5) การพัฒนาวิชาการ และ ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .612, p < .01$ และ $r = .616, p < .01$ ตามลำดับ) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .722, p < .01$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 6 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 304 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณจำนวนตัวอย่างจากประชากรที่ทราบจำนวน (วิลเลียม กูสโลว์สกี, 2549) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร(264)

d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง มิได้นำประชากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี จำนวน 40 คน เข้ามารวมด้วย ดังนั้นมีประชากรที่นำมาคิดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 264 คน

จากสูตรคำนวณได้เท่ากับ 159.04 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

2.2 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ไม่รวมผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาคลอด และลาฝึกอบรมระยะสั้นในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

2.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาล (stratified random sampling) โดยในแต่ละชั้นจะทำการสุ่มอย่างง่าย ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาล

สถาบัน	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งอาจารย์	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช	1-5 ปี	6	4
	6-10 ปี	2	1
	มากกว่า 10 ปี	57	34
	รวม	65	39
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	1-5 ปี	3	2
	6-10 ปี	4	2
	มากกว่า 10 ปี	19	12
	รวม	26	16
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง	1-5 ปี	7	4
	6-10 ปี	5	3
	มากกว่า 10 ปี	49	30
	รวม	61	37
วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สวรรคภ์ประชารักษ์ นครสวรรค์	1-5 ปี	6	4
	6-10 ปี	14	8
	มากกว่า 10 ปี	49	31
	รวม	69	43
วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พะเยา	1-5 ปี	5	3
	6-10 ปี	4	2
	มากกว่า 10 ปี	34	20
	รวม	43	25
รวมทั้งหมด		264	160

ได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.63

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานะทางการเงิน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน หน้าที่ปัจจุบัน กลุ่มงานหรือภาควิชาที่สังกัด สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน และ โรคประจำตัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของสแวนส์เบอร์ก (Swansburg 1996) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ดังนี้

ความไว้วางใจ	จำนวน 7 ข้อ
ความยึดมั่นผูกพัน	จำนวน 8 ข้อ
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	จำนวน 7 ข้อ
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	จำนวน 6 ข้อ

ซึ่งแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงน้อยที่สุด เป็นจริงน้อย เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงมาก และเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน
เป็นจริงน้อย	2 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน
เป็นจริงมาก	4 คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน

ในการแปลผลคะแนนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลคึกจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรฐานตามแนวคิดของเบสต์ (Best 1977 อ้างถึงใน ประมวล เลิศชีวกานต์ 2540: 36) กล่าวคือ นำคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยระดับการวัดที่ต้องการ

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad \text{คะแนนในขั้นนั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) \text{หารด้วย} \text{ระดับการวัด} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

แล้วจัดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับการมีส่วนร่วม
1.00-1.80	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อย
2.61-3.40	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการบริหารงานปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก
4.21-5.00	หมายถึง	มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดพัฒนาธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ปรับปรุงจาก สมใจ ตั้งจันทร์แสงศรี(2545) ตามแนวคิดของ คุกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty 1989: 52) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ ดังนี้

มีคิมุ่งเน้นความสำเร็จ	จำนวน 6 ข้อ
มีคิมุ่งเน้นสัจการแห่งตน	จำนวน 6 ข้อ
มีคิมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	จำนวน 6 ข้อ
มีคิมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงน้อยที่สุด เป็นจริงน้อย เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงมาก และเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน
เป็นจริงน้อย	2 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน
เป็นจริงมาก	4 คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน

ในการแปลผลคะแนนพัฒนาธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลคึกจาก ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรฐานตามแนวคิดของเบสต์ (Best 1977 อ้างถึงใน ประมวล เลิศชีวกานต์ 2540) ดังนี้

ระดับความเป็นจริง	คะแนน
1.00-1.80	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก
1.81-2.60	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ
2.61-3.40	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
3.41-4.20	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง
4.21-5.00	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน 4 ข้อ
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 5 ข้อ
ด้านรายได้	จำนวน 3 ข้อ
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	จำนวน 4 ข้อ

ซึ่งแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ พึงพอใจน้อยที่สุด พึงพอใจน้อย พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจมาก และ พึงพอใจมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในแต่ละระดับดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	1 คะแนน
พึงพอใจน้อย	2 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	3 คะแนน
พึงพอใจมาก	4 คะแนน
พึงพอใจมากที่สุด	5 คะแนน

ในการแปลผลคะแนนความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรฐานตามแนวคิดของเบสต์ (Best 1977 อ้างถึงใน ประมวล เลิศชีวกานต์ 2540)

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
1.00-1.80	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81-2.60	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
2.61-3.40	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
3.41-4.20	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
4.21-5.00	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงของเครื่องมือ ทำโดยผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของเนื้อหาและโครงสร้าง หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้ว นำมาหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index) ซึ่งใช้เกณฑ์ 0.8 ขึ้นไป ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.98, 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.96, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ การวิจัยจึงอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างได้ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงดำเนินการดังนี้

- 1) ขออนุญาตทำวิจัยในมนุษย์ ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
- 2) ผู้วิจัยทำเอกสารขอความยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างลงนามเพื่อเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยเท่านั้น
- 3) ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม
- 4) กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้ โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานประจำ
- 5) ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น
- 6) ภายหลังจากสอบวิทยานิพนธ์ผ่านเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างทันที

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 จัดส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถาม ส่งไปให้ผู้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่อาจารย์พยาบาล โดยมีผู้ช่วยวิจัยช่วยแจกแบบสอบถามให้กับอาจารย์พยาบาลที่มีคุณลักษณะดังนี้คือ ดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ไม่รวมผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ผู้ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาคลอด และลาฝึกอบรมระยะสั้นในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล เมื่ออาจารย์พยาบาลผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลาในการส่งกลับคืน ใช้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 4 สัปดาห์

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.4 สร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครกาญจน์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล
- ตอนที่ 2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล
- ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล
- ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล
- ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล
- ตอนที่ 6 การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	หญิง	134	92.40
	ชาย	11	7.60
	รวม	145	100.00
อายุ ($\bar{X}=38.83$, S.D.= 6.99)			
	20 – 25 ปี	5	3.45
	26 – 30 ปี	10	6.90
	31 – 35 ปี	28	19.31
	36 – 40 ปี	50	34.48
	41 ปี ขึ้นไป	52	35.86
	รวม	145	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	69	47.60
คู่	72	49.70
หม้าย	3	2.10
หย่า	1	0.70
รวม	145	100.00
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่า	13	9.00
ปริญญาตรี		
ปริญญาโท	121	83.40
ปริญญาเอก	11	7.60
รวม	145	100.00
รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.40
10,001-20,000 บาท	33	22.80
20,001-30,000 บาท	37	25.50
30,001-40,000 บาท	57	39.30
40,001-50,000 บาท	10	6.90
มากกว่า 50,000 บาท	3	2.10
รวม	145	100.00
โรคประจำตัว		
ไม่มี	100	69.00
มี	45	31.00
รวม	145	100.00
ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถานศึกษา (\bar{X}=12.85, S.D.= 7.35)		
1 – 5 ปี	31	21.38
6 – 10 ปี	20	13.79
มากกว่า 10 ปี	94	64.83

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	145	100.00
หน้าที่ในปัจจุบัน		
หัวหน้าภาค/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	57	39.30
อาจารย์ระดับปฏิบัติ	88	60.70
รวม	145	100.00
กลุ่มงานหรือภาควิชาที่สังกัด		
การพยาบาลผู้ใหญ่ / ผู้สูงอายุ	38	26.20
การพยาบาลมารดาทารก	30	20.70
การพยาบาลอนามัยชุมชน	23	15.90
การพยาบาลจิตเวช	20	13.80
การพยาบาลเด็ก	17	11.70
การบริหารทางการพยาบาล	9	6.20
การศึกษาทั่วไป	5	3.40
พื้นฐานวิชาชีพ	3	2.10
รวม	145	100.00
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีที่ปฏิบัติงาน		
พะเยา	37	25.50
สวรรคตประชารักษ์ นครสวรรค์	36	24.80
ลำปาง	30	20.70
พุทธชินราช	28	19.30
อุตรดิตถ์	14	9.70
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 4.1 อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.40) ที่เหลือเป็นเพศชาย (ร้อยละ 7.60) อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 38.83 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 35.86) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 36-40 ปี (ร้อยละ 34.48) ส่วนน้อยที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 3.45) สถานภาพสมรสคู่กับ โสด ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ร้อยละ 49.70 และร้อยละ 47.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 83.40) รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 9.00)

มีอาจารย์ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอกรวม 11 คน (ร้อยละ 7.60) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยระหว่างเดือนละ 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 39.30) รองลงมามีรายได้ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 25.50) ส่วนน้อยที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 2.10) กว่า 6 ใน 10 มีรายได้พอใช้ และมีเหลือเก็บ รองลงมา 3 ใน 10 มีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ และ 1 ใน 10 มีรายได้ไม่พอใช้ แต่ไม่มีหนี้สิน ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 69.00) มีส่วนน้อยที่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 31) ระยะเวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 12.85 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 64.83) ส่วนน้อยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 13.79) ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ระดับปฏิบัติ (ร้อยละ 60.70) ส่วนน้อยทำหน้าที่เป็นหัวหน้าภาค/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย (ร้อยละ 39.30) ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานหรือภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ / ผู้สูงอายุ (ร้อยละ 26.20) รองลงมาสังกัดกลุ่มงานหรือภาควิชาการพยาบาลมารดาทารก (ร้อยละ 20.70) ส่วนน้อยสังกัดกลุ่มงานหรือภาควิชาพื้นฐานวิชาชีพ (ร้อยละ 2.10) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา (ร้อยละ 25.50) ส่วนน้อยปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ (ร้อยละ 9.70)

ตอนที่ 2 การบริหารแบบงานมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n=145)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพัน	3.83	0.91	มาก
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.73	0.87	มาก
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	3.71	0.87	มาก
ความไว้วางใจ	3.55	0.91	มาก
รวม	3.71	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.71 คะแนน (S.D. = 0.89) ซึ่งจัดว่ามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.83, S.D.= 0.91)

รองลงมาเป็นด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานและด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.73 คะแนน และ 3.71 คะแนน (S.D.= 0.87) ตามลำดับ ส่วนด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.55 คะแนน (S.D.= 0.91) เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันกับด้านความไว้วางใจในงาน (S.D.= 0.91)

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามรายมิติและโดยรวม (n= 145)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ	3.64	0.79	สูง
มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน	3.62	0.81	สูง
มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	3.47	0.84	สูง
มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	3.31	0.87	ปานกลาง
รวม	3.51	0.83	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.51 คะแนน (S.D. = 0.83) ซึ่งจัดว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายมิติ พบว่า มิติมุ่งเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.79) รองลงมาเป็นมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตนซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 คะแนน (S.D.= 0.81) มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.31 คะแนน (S.D.= 0.87) เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนในแต่ละมิติ พบว่า มิติที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่ามิติอื่นๆ คือ มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (S.D.= 0.87)

ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานจำแนกรายด้าน และโดยรวม (n= 145)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
รวมทั้งหมด	3.69	0.89	มาก
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงาน	4.32	0.66	มากที่สุด
ด้านความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.72	มากที่สุด
ด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	4.10	0.75	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ	4.05	0.80	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.77	0.96	มาก
รวม	3.41	0.65	มาก
ปัจจัยอนามัย			
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน	3.82	0.90	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.61	0.92	มาก
ด้านรายได้	3.57	0.99	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.34	0.90	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.20	0.95	ปานกลาง
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.20	1.02	ปานกลาง
ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว	3.02	1.10	ปานกลาง
รวม	3.39	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.69 คะแนน (S.D.= 0.89) ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งเป็น 2 ปัจจัย พบว่า อาจารย์พยาบาลพึงพอใจในงานในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) โดยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน และด้านการมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$ และ 4.23 ตามลำดับ) และมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว (S.D.= 1.10)

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน	p-value
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	0.77	.000
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	0.76	.000

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทั้งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิง
สร้างสรรค์ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 โดย

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานใน
ระดับสูง ($r = 0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานใน
ระดับสูง ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรต้นที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการ
ถดถอยกับตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบ
ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์
ความพึงพอใจในงาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปร
เป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (n= 145)

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	.769	.592	.592	207.191	.000
2.การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	.825	.681	.089	39.801	.000

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวเข้าสมการพยากรณ์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลสูงสุดเข้าสมการก่อน โดยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .592 ($R^2 = .592$) แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 59.20

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .681 ($R^2 = .681$) ซึ่งอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 68.10 โดยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.90 ($R^2 \text{ change} = .089$)

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ ร้อยละ 68.10

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ($n = 145$)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	.799	.456	6.63	.000
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	.849	.433	6.06	.000
Constant	25.307			
R = .825	$R^2 = .681$	Overall F = 151.606 ***		.000

*** $P < .001$

จากตารางที่ 4.7 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Overall $F(2,142) = 151.606$ และ $p\text{-value} < .001$ แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการถดถอย หรือ การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ เมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละค่าในช่อง t ($t = 6.63$ และ $t = 6.06$) และ $p\text{-value}$ ($p = .000$) แสดงว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสรุปได้ว่า สมการถดถอยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ โดยสมการถดถอยสามารถสรุปได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ สมการในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

1. สมการ ในรูปของคะแนนดิบ

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

โดยที่

$$\hat{Y} = \text{ความพึงพอใจในงาน}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม}$$

$$b_2 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์}$$

$$X_1 = \text{คะแนนของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม}$$

$$X_2 = \text{คะแนนของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์}$$

สรุปสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงาน} = 25.307 + 0.799 \text{ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม} + 0.849 \text{ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า เมื่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.799 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และถ้าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.849 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2. สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Beta=.456) ส่วนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีค่า Beta= .433 แสดงว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

รูปแบบสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = B_1 Z_1 + B_2 Z_2$$

โดยที่

Z' = ความพึงพอใจในงาน

Z_1 = คะแนนมาตรฐานของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

Z_2 = คะแนนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการบริหารงาน

แบบมีส่วนร่วม

B_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ

เชิงสร้างสรรค์

สมการคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน = 0.456 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม + 0.433 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 เมื่อควบคุมตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ให้คงที่ หากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.456 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หากคะแนนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น 0.433 หน่วยมาตรฐาน กล่าวโดยสรุป การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 68.10 และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีน้ำหนักในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานมากกว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี

1.สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

1.2 สมมุติฐานการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีสมมุติฐาน 2 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสุพรรณบุรี สุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาล (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของของสวานส์เบิร์ก (Swansburg 1996) จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ที่ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty 1989: 52) และดัดแปลงจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ สมใจ ตั้งจันทร์แสงศรี(2545) จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1959) จำนวน 48 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.98, 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.96, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถาม ส่งไปให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่อาจารย์พยาบาล โดยมีผู้ช่วยวิจัยช่วยแจกแบบสอบถาม เมื่ออาจารย์พยาบาลผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลาในการส่งกลับคืน ได้รับแบบสอบถามกลับโดยส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ใช้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 4 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.63 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ผลการวิจัย จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.40) อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 38.83 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 35.86) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 36-40 ปี (ร้อยละ 34.48) ส่วนน้อยที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 3.45) สถานภาพสมรสคู่กับโสดใกล้เคียงกัน กล่าวคือร้อยละ 49.70 และร้อยละ 47.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 83.40) รองลงมา

จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 9.00) อาจารย์ที่จบปริญญาเอกมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 7.60) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยระหว่างเดือนละ 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 39.30) รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 25.50) ความเพียงพอของรายได้พบว่า กว่า 6 ใน 10 พอใช้และมีเหลือเก็บ รองลงมา 3 ใน 10 พอใช้ แต่ไม่มีเหลือเก็บ ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 69.00) ส่วนน้อยไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 31) ระยะเวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 12.85 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 64.83) ส่วนน้อยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี (ร้อยละ 13.79) ส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ระดับปฏิบัติ (ร้อยละ 60.70) ส่วนน้อยทำหน้าที่เป็นหัวหน้าภาค/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย (ร้อยละ 39.30) ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานหรือภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่/ ผู้สูงอายุ (ร้อยละ 26.20) รองลงมา สังกัดกลุ่มงานหรือภาควิชาการพยาบาลมารดาทารก (ร้อยละ 20.70) ส่วนน้อยสังกัดกลุ่มงานหรือภาควิชาพื้นฐานวิชาชีพ (ร้อยละ 2.10) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา (ร้อยละ 25.50) ส่วนน้อยปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ (ร้อยละ 9.70)

1.4.2 การศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ พบว่า การศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.71 คะแนน (S.D. = 0.89) ซึ่งจัดว่ามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความยึดมั่นผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.83, S.D.= 0.91) รองลงมาเป็นด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานและด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.73 คะแนน และ 3.71 คะแนน (S.D.= 0.87) ตามลำดับ ส่วนด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.55 คะแนน (S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันกับด้านความไว้วางใจ (S.D.= 0.91)

1.4.3 การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 คะแนน (S.D.= 0.83) ซึ่งจัดว่ามีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติมุ่งเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.64, S.D.= 0.79) รองลงมาเป็นมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตนซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 คะแนน (S.D.=0.81) มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.31 คะแนน (S.D.= 0.87) เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนในแต่ละมิติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่ามิติอื่นๆ คือ มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (S.D.= 0.87)

1.4.4 การศึกษาความพึงพอใจในงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.69 คะแนน (S.D. = 0.89) ซึ่งจัดว่ามีความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.72) รองลงมาเป็นด้านความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.62 คะแนน (S.D.= 0.81) ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.02 คะแนน (S.D.= 1.10) เมื่อพิจารณาการกระจายของคะแนนในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว (S.D.= 1.10)

1.4.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r = 0.77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4.6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4.7 การพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวแปร คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เข้าสมการถดถอย โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 59.20 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 68.10 โดยสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานมีดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

ความพึงพอใจในงาน = $25.307 + 0.799$ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม +
0.849 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความพึงพอใจในงาน = 0.456 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม + 0.433 วัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์

2. อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ ผลการวิจัยแยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.71 คะแนน (S.D.= 0.89) (ตารางที่ 4.2) ซึ่งอธิบายได้ว่า การบริหารงานจะประสบความสำเร็จถ้าบุคลากรในองค์กรร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี มุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน ในปัจจุบันมีระบบการประเมินต่างๆ ซึ่งกำหนดให้บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งให้องค์กรได้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ จึงทำให้บุคลากรในวิทยาลัยต้องมีส่วนร่วมอย่างมาก เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ปัจจุบันเน้นการนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA= Public Sector Management Quality Award) เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาใช้ ซึ่งแนวคิดนี้มุ่งเน้นหลักการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน บุคลากรต่างต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกัน รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากงานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียว ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย ต้องมีหลายหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ หรืองานที่ต้องการความเร่งด่วนต้องระดมบุคลากรให้ทำงานเสร็จทันเวลา รวมถึงงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน จึงทำให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาล อยู่ในระดับสูง ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารงานต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กรร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Swansburg 1996) นอกจากนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความเชื่อถือ

และไว้วางใจจากผู้บริหารอย่างเต็มที่ (Likert 1967) สอดคล้องกับผลการวิจัยในกลุ่มประชากรด้านการพยาบาล ได้แก่ กลุ่มอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สุภาพร รอดถนน 2542) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช (ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร 2544) กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ (วันชัย พิริยะวดี 2545) กลุ่มพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ (อรุณี เอกวงศ์ตระกูล 2545) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (พัชรี สายสาคูดี 2546) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความยึดมั่นผูกพัน การศึกษาครั้งนี้พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.91$) ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพร้อมที่จะบอกทุกคนว่าท่านทำงานที่วิทยาลัยนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.72$) ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ได้รับทราบเป้าหมายขององค์กร และจากการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้ร่วมงานกันกับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนที่จะให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยความยึดมั่นผูกพันกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และวิทยาลัยพยาบาลได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังที่สแวนส์เบิร์ก (Swansburg 1996) กล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการจูงใจให้พัฒนาตนเองจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกว่าการสำเร็จนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงมีการพัฒนาคุณค่าในตนเอง รวมถึงพัฒนางานด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของกรัสกี (Grusky 1966 cited in Hrebiniak & Alutto 1972: 555-573) ที่พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะวาระเวลาที่ผ่านไปทำให้พยาบาลได้พัฒนาศักยภาพ ความรู้ และทักษะของตนเองมากแล้ว และส่วนหนึ่งเป็นผู้อาวุโสที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งยังเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอยู่จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นๆ เมื่อจะย้ายไปยังองค์กรอื่นมักนึกถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากจะถือว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการลงทุนกับองค์กรนั้นแล้ว ดังที่เบคเกอร์ (Becker 1960: 32-40) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า บุคลากรที่ได้ลงทุนร่างกาย แรงสติปัญญาไว้กับองค์กรใดแล้ว บุคลากรนั้นจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาลงทุนไปกับองค์กรนั้นๆ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน

ได้สะสมทุนไว้ในองค์การมาก จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากมีความหวังว่าจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การตามระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับมีโอกาสทางเลือกในงนจะลดลงไปด้วย (Hrebiniak & Alutto 1972: 555-573 Sheldon 1971: 143-144) สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่วิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุราชการ” ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 1.25) อธิบายได้ว่า เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีภาระงานที่หนักทั้งการสอนภาคทฤษฎีและการนิเทศในคลินิก ทำให้อาจารย์บางส่วนได้ลาออกเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัวหรือโอนย้ายไปอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย บางคนเกิดความไม่แน่ใจในการทำงานในสถานที่นี้ และมีข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก

1.2 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.87) ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบสำหรับใช้ปฏิบัติในวิทยาลัย มีการมอบหมายงานและได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในงานด้วยตนเอง เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่บุคลากรสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระในขอบเขตการตัดสินใจที่ได้รับหรือที่มีอยู่ โดยไม่พึ่งพามุคคลอื่นหรืออยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของบุคคลอื่น โดยบุคลากรที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตามขอบเขตความรู้ความสามารถ และเงื่อนไขของหน่วยงาน จะมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับตนเอง และมีความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ได้รับอิสระในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายและควบคุมงานของตนเอง เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก็สามารถปรับปรุงแก้ไข และหาวิธีการป้องกันการเกิดความผิดพลาดซ้ำ ถ้าพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า “บุคลากรพร้อมรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด” ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) อธิบายได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลเต็มใจยอมรับในภาระหน้าที่และมีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่แต่ละบุคคลตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วม และนำพาร่องการประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับ สติกแลนค์ (Strickland, 1977: 230-245) กล่าวว่า ความเข้าใจว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเกิดจากการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ทำให้บุคลิกลักษณะที่แสดงออกเต็มไปด้วยความเชื่อมั่นในตน สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรามณีภาค (2543: 20) ที่พบว่า การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจังโดยปราศจากความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเองและสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัย

จากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียด และสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิ์ในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระที่จะรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพัฒนาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน รู้สึกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ” ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.83$) อธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าโดยภาพรวมบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลจะมีอิสระในการทำงาน แต่มีบางเรื่องที่บุคลากรไม่สามารถตัดสินใจทำงานได้อย่างอิสระ ประกอบกับเป็นระบบราชการ การตัดสินใจต่างๆ ต้องทำเป็นขั้นตอน และบางครั้งอาจเกิดความล่าช้าได้

1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การศึกษาครั้งนี้ พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71, S.D.=0.87$) (ตารางที่ 4.2) ซึ่งอธิบายได้ว่า ในวิทยาลัยพยาบาลมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของวิทยาลัย บุคลากรในวิทยาลัยมีการนำข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างจริงจัง ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนจะสามารถทำให้วิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.68$) อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในวิทยาลัยมีความเชื่อว่าการมีส่วนร่วมของทุกคนทำให้วิทยาลัยประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับสุมน บริสุทธิ์ (2541) พบว่า โรงเรียนมีการวางแผนโดยร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนได้มาตรฐาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนผู้ทรงประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากครูผู้สอนให้เข้าร่วมกิจกรรมการวางแผนในลักษณะการนำเสนอความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงและก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างรอบคอบระมัดระวัง แต่เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.89, S.D.=1.02$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยมีการกำหนดบันไดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทุกระดับไว้ไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารแต่ละวิทยาลัยควรได้มีการกำหนดบันไดความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนมากขึ้นเพื่อเพิ่มความมั่นใจและเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

1.4 ด้านความไว้วางใจ การศึกษาครั้งนี้พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.91) (ตารางที่ 4.2) อธิบายได้ว่า ความไว้วางใจนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการแรกของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรกำหนดระยะเวลาการเสร็จสิ้นของงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด” ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.66) อธิบายได้ว่า เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำ บุคลากรกำหนดระยะเวลาการเสร็จสิ้นของงานด้วยตนเอง ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ให้การอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้การสอนและแนะนำในเรื่องของการวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ จนกว่างานจะเสร็จสิ้น แต่เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.72$, S.D.=1.26) จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ” อธิบายได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์เพื่อการประเมินผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในผลการตัดสินใจ สอดคล้องกับ ทับทิม กวีวัฒน์ (2545) พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทั้ง 3 ประการตั้งแต่การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม แต่ส่วนที่มีส่วนร่วมน้อยกว่าที่ควรจะเป็นคือการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงในเรื่องของขวัญและกำลังใจของครูผู้สอน นับเป็นตัวแปรที่สำคัญ ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน หากผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ และมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะครูร่วมพิจารณาด้วย จะทำให้มีความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอน เป็นการพัฒนาคุณภาพคนที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

2. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.83) (ตารางที่ 4.3) ซึ่งอธิบายได้ว่า ในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ

อาจารย์พยาบาลในระดับสูงนั้น อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเป็นสถานที่หล่อหลอมความดีงาม เป็นสถานที่ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อเป็นเกราะคุ้มกันให้กับบัณฑิตที่จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีต่อไปในอนาคต (ธีระ ชัยบุษยบรรจง 2545) และสถาบันการศึกษานั้นถือว่าเป็นแหล่งที่ใช้ฝึกฝน ให้ความรู้ สร้างทัศนคติที่ดี เป็นแหล่งผลิตบุคลากร (อเนก ศิลปะนิลมาลย์ 2545) อาจารย์ถือเป็นผู้รับผิดชอบความเป็นอยู่ของสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้นอาจารย์จึงต้องมีอุดมคติ มีคุณธรรม มีความมุ่งมั่น ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ให้ศิษย์มีความประพฤติดี สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้โดยไม่มีจิตหวั่นไหว นอกจากนี้หน้าที่โดยตรงอีกประการหนึ่งก็คือ ต้องอบรมบ่มนิสัย ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์และดีงามให้แก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีความประพฤติดี (ประสิทธิ์ ศรีสมุทร 2545) ดังนั้นอาจารย์พยาบาลต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีมิตรไมตรี และมีวิธีการคิดที่ดี (เทิดศักดิ์ เศษคง 2547) สามารถเป็นที่พึ่งทางใจให้แก่นักเรียนพยาบาลและผู้อื่นได้ (อรัญญา จิวาลักษณ์ 2546) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีและพึงปรารถนาของทุกองค์กร เพราะจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า (อโณมา คงตะแบก 2546) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ยังเป็นการสะท้อนภาพที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง (ธีระ ชัยบุษยบรรจง 2545) นอกจากนี้ผลการวิจัยของอาณัติ ลี้มคเดช (2546) ยังสนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษานั้นๆ สอดคล้องกับ สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) อัญชติ วิสุทธิ์วงษ์ (2539) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลในประเทศไทย และ บาง (Bang 2001) ที่ศึกษากับพยาบาลที่โฮจิมิน ประเทศเวียดนาม ที่ต่างก็พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเช่นเดียวกัน ดอกไม้ อุดอ่อง (2548) พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ (2545) พบว่า อาจารย์จะมีความสุข และคงอยู่กับองค์กรได้อย่างดี หากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับรู้ ปรัชญา ผู้ก่อตั้ง ค่านิยม บรรทัดฐาน สภาพแวดล้อมขององค์กร นั่นคือ การรับรู้ในวัฒนธรรมองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน สถาบันการศึกษา หรือองค์กรใดที่ให้การดำเนินงานที่มีอิสระ เน้นค่านิยมในเชิงบวก วัฒนธรรมแสดงออกแบบสร้างสรรค์จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยรายด้านได้ ดังนี้

2.1 มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า มิตินุ่งเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.79) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งในรายชื่อก็จัดอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (ตารางที่ 4.3) นั้นหมายถึงว่า วิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรที่มีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน เน้นการตั้งเป้าหมายซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทาย แต่สามารถปฏิบัติได้โดยการกำหนดแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เชื่อว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาจากความพยายามของบุคคลมากกว่าโอกาส มีความกระตือรือร้น มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ สรรวจทางเลือกล่วงหน้าที่จะปฏิบัติและเรียนรู้จากความผิดพลาด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า “บุคลากรในวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก” ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.82) อธิบายได้ว่า ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สอดคล้องกับการศึกษาของ คอกไม้ อุดอ่อง (2548) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มิตินุ่งเน้นความสำเร็จเช่นเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่จัดอยู่ในระดับสูงคือ “บุคลากรในวิทยาลัยพัฒนาการทำงานโดยการเรียนรู้จากข้อบกพร่องในอดีต” ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.87) อธิบายได้ว่า ผู้บริหารขาดการถอดบทเรียนจากความผิดพลาดในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้มีการนำบทเรียนที่พบจากเหตุการณ์ที่ผ่านมา มาปรับปรุงการทำงานค่อนข้างน้อย เช่น ในการประเมินผลในเรื่องการประกันคุณภาพจากองค์กรภายนอก ด้านที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ด้านการวิจัย แต่ในเวลาหลายปีที่ผ่านมา ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผลการประเมินยังต่ำอยู่ (สมศ. 2549)

2.2 มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน จากการศึกษาพบว่า มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตนมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.81) (ตารางที่ 4.3) อธิบายได้ว่า วิทยาลัยให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์งาน เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้สนับสนุนด้านการเรียนการสอน ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมเข้าประกวด บุคลากรในวิทยาลัยจะได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ หรือตามการประเมินสมรรถนะ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมให้เรียนด้านภาษาสากล ความเชี่ยวชาญทางด้านการพยาบาล บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน งานบุคลากรมีการติดตามและส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “บุคลากรในวิทยาลัยตระหนักว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง” ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72) อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในงานของตน และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธีระ ชัยยุทธบรรยง (2545) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

ยังเป็นการสะท้อนภาพที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “บุคลากรในวิทยาลัยปฏิบัติงาน โดยเน้นที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ” ($\bar{X} = 3.35, S.D.=0.85$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลมีการปฏิบัติงานที่เน้นที่คุณภาพของงาน แต่ก็ต้องเน้นปริมาณเนื่องจากมีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ปัจจุบันยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของการประเมินต่างๆ เท่าที่ควร จึงควรมีการส่งเสริมในด้านนี้

2.3 มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน จากการศึกษาพบว่า มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47, S.D.= 0.84$) (ตารางที่ 4.3) อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของอาจารย์จะเน้นการสอนงานและติดตามนิเทศงานให้แก่กัน จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน เกิดความมั่นใจในงานมากขึ้น เมื่อพิจารณาข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง ได้แก่ “บุคลากรในวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้มีความปลอดภัย บุคลากรในวิทยาลัยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สร้างผลงานทางวิชาการ และบุคลากรในวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ” ($\bar{X} = 3.86, 3.79, 3.58$ และ $S.D.= 0.74, 0.81, 0.83$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านสุขภาพ ทำให้บุคลากรตระหนักในการจัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย มีการประเมินงาน 5 ส. งานความเสียอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีการปรับปรุงในด้านการจัดสภาพแวดล้อมเป็นประจำ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจด้านความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ในด้านการสนับสนุนให้สร้างผลงานทางวิชาการ วิทยาลัยมีเงินทุนสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลแต่งตำรา ทำวิจัย โดยมีการสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นที่ทันสมัย เช่น มีโปรแกรม Proquest ช่วยในการสืบค้นงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ต่างๆ สอดคล้องกับ พงวรรัตน์ บุญญาบุรุษย์ (2540) พบว่า การได้รับการพัฒนาวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำมาพัฒนาตนเอง และพัฒนางานที่ปฏิบัติทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น สำหรับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น วิทยาลัยก็มีระบบในการติดตามให้บุคลากรได้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “บุคลากรในวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน บุคลากรในวิทยาลัยมีความสุขในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ” ($\bar{X} = 3.33, 3.17, 3.09$ และ $S.D.= 0.82, 0.90, 0.97$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบทำให้บุคลากรห่วยใยแต่งงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้ขาดโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และทำให้มีความสุขลดลง

ไปด้วย นอกจากนี้ในเรื่องการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.09, S.D. = 0.97$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากการติดต่อสื่อสารในวิทยาลัยพยาบาลจะเน้นไปในทางแนวคิด คือส่งต่อกันตามสายการบังคับบัญชา และระบบการประชาสัมพันธ์ยังไม่ดีพอ ขาดการติดตามและตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกัน เป็นการสื่อสารทางเดียวเป็นส่วนใหญ่ เช่น การคิดประกาศให้อ่าน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยข้อนี้ต่ำที่สุดในมิตินี้ ดังนั้น การสื่อสารจะต้องกระทำอย่างเปิดเผย มีการสื่อสารแบบสองทาง ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อลดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการสื่อสาร (ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ 2541: 51) ส่วนเบอร์นาร์ด (Bernard:1996 อ้างถึงใน ศรีอัยตระกูล อรรถมานะ 2542: 330) เชื่อว่า การสื่อสารจะช่วยให้ระบบความร่วมมือเป็นไปได้ สอดคล้องกับ อัมพร ศิริบุญมา (มปป.: 24) เสนอแนะไว้ว่า ขั้นตอนที่ควรคำนึงถึงในการสื่อสาร คือ ความเข้าใจ สามารถบ่งชี้ แยกแยะได้ สามารถใช้ได้ พัฒนาและปรับได้ นับเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ในการดำเนินการให้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บรรลุตามเป้าหมายควบคู่ไปกับกระบวนการบริหารงานอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้างาน การสั่งการ และการควบคุมซึ่งต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จ

2.4 มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์มี

ค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.87$) (ตารางที่ 4.3) เมื่อพิจารณารายข้อ มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูงเพียงข้อเดียวคือ “บุคลากรในวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน” อธิบายได้ว่า เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรขนาดเล็ก และบุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ มีลักษณะวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน และจากลักษณะวัฒนธรรมของคนในภาคเหนือซึ่งมีลักษณะอ่อนโยน ทำให้การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเกิดขึ้นได้ง่าย จึงทำให้ค่าเฉลี่ยคะแนนข้อที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำแต่ยังจัดในระดับปานกลางคือ บุคลากรในวิทยาลัยพูดคุยและให้คำแนะนำต่อกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย และบุคลากรในวิทยาลัยปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอบอุ่นจริงใจ และเข้าใจกันฉันท์พี่น้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลามาทำกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยในมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของดอกไม้ อุดอ่อง (2548) ที่พบว่า การรับรู้มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ของอาจารย์พยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69, S.D.=0.89$) (ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีการทุ่มเทแรงกาย แรงใจต่อวิชาชีพและต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของคณะกรรมการวิจัย ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2545) ที่พบว่า บุคลากรพยาบาลของฝ่ายการพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปีนี้ นรากร (2541) และสำลี บรรณเทศ (2542) ที่ศึกษากับหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่ามีความพึงพอใจในงานในระดับมาก รวมทั้งนาน (Nhan 2003) ที่ศึกษากับพยาบาลที่โรงพยาบาลแคนโทในประเทศเวียดนาม และเปโม (Pemo 2004) ที่ศึกษากับพยาบาลในภูฐาน พบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังที่เฮอชิง และคณะ (Hueih-Limg et al 2001) ที่ศึกษากับอาจารย์พยาบาลในไต้หวัน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เช่นเดียวกับการศึกษากับอาจารย์พยาบาลที่อเมริกา และกาญจนา จันทร์ไทย (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบ (แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ) จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน (คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านลักษณะของเพื่อนร่วมงาน) ยกเว้นด้านรายได้ และอาจารย์พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจแต่ละด้านแตกต่างกัน (ยกเว้นความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไป) สอดคล้องกับการศึกษาของดอกไม้ อุดอ่อง (2548) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบมีคะแนนสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีคะแนนต่ำที่สุด ดังนั้นจึงเป็นการสะท้อนภาพโดยรวมของอาจารย์พยาบาลในภาคเหนือว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีการทุ่มเทแรงกายต่อวิชาชีพและองค์กร (ศศิธร โดพันนกุล 2547; Heraberg 1959) ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยในรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน

ความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32, S.D.=0.66$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด” ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.65$) อธิบายได้ว่า บุคลากรในวิทยาลัย

สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันมีระบบการประเมินต่างๆ เข้ามาควบคุม เช่น ระบบการประกันคุณภาพ ข้อกำหนดของสภาการพยาบาล ทำให้ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ คอกไม้ อุดอ่อง (2548) พบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นกัน สำหรับรายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องสมบูรณ์ตามมาตรฐาน ($\bar{X}=4.29, S.D.=0.68$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากภาระงานของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ตามมาตรฐานได้ครบถ้วน

3.2 ด้านความมีคุณค่า ความหมายของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมีคุณค่า ความหมายของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23, S.D.=0.72$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านพึงพอใจที่งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ” ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.72$) อธิบายได้ว่า งานการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาพยาบาล เป็นงานซึ่งต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องใช้ความอดทน ต้องสอนนักศึกษาให้มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาล เป็นการผลิตสินค้าคือพยาบาลให้กับสังคม ทำให้ผู้สอนเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น สำหรับรายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ” ($\bar{X}=4.21, S.D.=0.72$) อธิบายได้ว่า งานการสอนนักศึกษาพยาบาล เป็นการทำกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งนอกจากผู้สอนต้องมีทักษะแล้ว ต้องสามารถสอนให้นักศึกษาทำเป็นด้วย จึงเป็นงานที่ท้าทายมาก เป็นผลให้ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจข้อนี้ต่ำ ดังที่กิตติมา ปริดีดิลก (2529) กล่าวว่า งานที่ท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จในงานเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Terrence 1983 อ้างถึงใน ปภาวดี คุลยจินดา 2530) กล่าวว่า งานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากกว่า เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์น้อยคนจะทำได้ เป็นการใช้ความชำนาญเฉพาะตัว และซาเวอรี (Savery 1989) ศึกษาพบว่า ปัจจัยความน่าสนใจ และความท้าทายของงานกับความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

3.3 ด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23, S.D.=0.80$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “ท่านภูมิใจที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย” ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.67$) อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลภูมิใจที่มีส่วนรับผิดชอบงานที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติด้วย ซึ่ง โซลคัม และคณะ (Solcum et.al. 1972 อ้างถึงใน พัทณี เอมะนาวิณ 2526) พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและต้องการรับผิดชอบงานมากขึ้น สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมจาร (2533) กล่าวว่า การได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ถือว่าเป็นการพัฒนาและการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล สำหรับรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าปกติ” ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.78$) อธิบายได้ว่า จะมีบุคลากรเพียงบางส่วนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าปกติ และจะมีเป็นส่วนมากที่ไม่ได้รับการมอบหมาย ฉะนั้นควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อนกว่าปกติ ให้มากขึ้น

3.4 ด้านการยอมรับความรู้ความสามารถ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05, S.D.=0.80$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “ท่านภูมิใจที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย” ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.67$) อธิบายได้ว่า การที่อาจารย์ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน อาจจะช่วยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีและการให้กำลังใจเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งถ้าขาดการยอมรับนับถือ จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและความพึงพอใจในงาน สำหรับรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านภูมิใจที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ” ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.79$) อธิบายได้ว่า จะมีบุคลากรเป็นส่วนน้อยที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ อาจจะช่วยข้อจำกัดด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ฉะนั้นควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ให้มากขึ้น

3.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82, S.D.=0.90$) (ตารางที่ 4.4)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจในความมีคุณค่าของตนเองในหน่วยงาน” ($\bar{X}=4.02, S.D.=0.81$) อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองในหน่วยงาน รู้สึกมั่นคงในงาน สำหรับรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพึงพอใจต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในอนาคต ($\bar{X}=3.59, S.D.=0.96$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ที่จะออกเป็นองค์กรภายใต้การกำกับของรัฐ ทำให้บุคลากรเกิดความไม่แน่ใจ สอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่จะส่งผลต่อผลผลิต

3.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77, S.D.=0.96$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดจัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าตามสายงานของอาจารย์” ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.88$) อธิบายได้ว่า การที่อาจารย์พยาบาลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และฝ่ายบุคลากรมีการติดตามให้บุคลากรในวิทยาลัยได้ทำผลงานเลื่อนระดับอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานมากขึ้น ซึ่ง วิเชียร ทวีลาภ (2534) เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นวิธีที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการเพิ่มพูน ด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความชำนาญ เพราะปัจจุบันการศึกษาได้วิวัฒนาการก้าวหน้าไปมาก ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มพูนมากขึ้น ทั้งด้านการศึกษาทั่วไปและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดังนั้นทุกคนควรมีการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับความคิดเห็นของเน่งนิต วรวิทย์ (2545) ที่อธิบายว่า อาจารย์พยาบาลนั้นจำเป็นต้องพัฒนามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะวิชาชีพนี้ เป็นวิชาชีพที่ให้ความรู้ ให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียนพยาบาล ถ้าให้แต่ความรู้เดิมๆ ไม่มีสิ่งสร้างสรรค์หรือสิ่งพัฒนาใหม่ๆ ให้กับผู้เรียน ก็จะทำให้ผู้เรียนได้แต่ความรู้เดิมๆ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดการล้าหลัง ไม่พัฒนาในวิชาชีพการพยาบาล ดังนั้นการพัฒนากุศลกรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่ออาจารย์พยาบาล สำหรับรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจที่ได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน” ($\bar{X}=3.44, S.D.=1.08$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ไว้วางใจผลการประเมิน ไม่มั่นใจในเกณฑ์การประเมิน และการไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยต่ำ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคน ผู้บริหารควรให้โอกาสตามความสามารถ

ของแต่ละบุคคล ในการใช้ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้การบริการประเมินผลอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น

3.7 ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77, S.D.=0.96$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจที่วิทยาลัยมีการกำหนดพันธกิจขององค์การชัดเจน” ($\bar{X}=3.74, S.D.=0.85$) อธิบายได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือมีนโยบายในการบริหารงานขององค์การ การจัดระเบียบงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2543: 128) กล่าวว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญกับบุคลากรและไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา แต่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและพูดคุย ในการปฏิบัติงานบริหารของผู้นำชนิคมักเป็นไปในทำนองที่ว่าสิ่งต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาคือ จึงเป็นเรื่องที่จะให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น ซึ่งผู้นำชนิคมักจะพยายามให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ได้ด้วย สำหรับรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจที่วิทยาลัยมีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน” ($\bar{X}=3.47, S.D.=1.00$) อธิบายได้ว่า การบริหารงานในวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังไม่มีการมีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานชัดเจน จึงควรจัดระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

3.8 ด้านรายได้ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านรายได้มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57, S.D.=0.99$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ($\bar{X}=3.77, S.D.=0.93$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จึงสามารถใช้สิทธินี้ได้ จึงทำให้มีความพึงพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับมาก แต่ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเวร ค่าตอบแทนของวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35, S.D.=1.05$) อธิบายได้ว่า สำหรับการจัดการค่าตอบแทนในวิทยาลัยพยาบาลยังไม่ชัดเจน และยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เมื่อเทียบกับเอกชนถือว่าค่าตอบแทนต่ำกว่า ดังที่วันทนา หิรัญกาญจน์ (2531: 15) พบว่า เงินเป็นปัจจัยสำหรับสร้างแรงจูงใจโดยบุคคลใช้เงินแลกเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และเงินยังเป็นเครื่องแสดงความแตกต่างของสถานภาพ และทำให้ผู้ครอบครองเกิดความสมหวังในชีวิต นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ

บุญจันทร์ วงศ์ขุนรัตน์ และคณะ (2540) อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2540) จิตรดา ชัยรัตน์ (2540) และ โดมิคา (Dormanica 1998) พบว่า ค่าตอบแทนนั้นนอกจากจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานแล้วยังมีอิทธิพลต่อการลาออก หรือการขอย้ายที่ทำงานของพยาบาลด้วย

3.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย จัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.90$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยของท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี” ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 0.89$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นสถานที่ราชการต้องมีการติดต่อ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เป็นที่รู้จักของสังคมและชุมชน ซึ่งทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2529) ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์กับงานพยาบาลว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นตัวเชื่อมมนุษย์ให้เกิดความรักความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน ถ้าพยาบาลขาดมนุษยสัมพันธ์มีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพขององค์การจะลดลง ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจไม่อาจเกิดขึ้นได้ สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยมีการให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน” ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.90$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานมาก ไม่มีเวลาที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เกิดความเครียด การให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันลดลง สอดคล้องกับ แอนเดอร์สัน (Anderson 1996) ที่พบว่า แพทย์และพยาบาลที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานต่ำ และไม่สามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่

3.10 ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.95$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงานในวิทยาลัยของท่าน” ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.84$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านสุขภาพ การจัดสิ่งแวดลอมต่างๆ จึงเน้นที่ความปลอดภัย สำหรับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “ความพึงพอใจในจำนวนภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ และความพึงพอใจกับจำนวนบุคลากรในวิทยาลัยของท่านที่มีอย่างเพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่” ($\bar{X} = 2.94$ และ $S.D. = 1.08$) อธิบายได้ว่า การจัดการเรียนการสอนด้านการศึกษาพยาบาลนับว่าเป็นภาระงานที่หนัก นั่นคือ ต้องปฏิบัติงานด้านการสอนในชั้นเรียนขณะเดียวกันต้องใช้เวลาอีกส่วนหนึ่งในการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก ซึ่งเป็นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยนำหลักการพยาบาลมาใช้ให้เกิด

ประโยชน์ ต้องนิเทศนักศึกษาอย่างใกล้ชิด และต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะทางการพยาบาลและทักษะการตัดสินใจ ในขณะนิเทศการศึกษากฎปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลจะต้องประสานบริการการรักษาพยาบาลแก่ผู้รับบริการ และจัดว่าเป็นผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพด้วย (ไชแสง 2530 : 241) สอดคล้องกับ วูดเบิร์น (Woodburne 1958: 95-96) ที่ได้ให้ข้อสังเกตว่าการที่อาจารย์พยาบาลมีภาระงานสอนมากจนทำให้อาจารย์เบื่องานเร็วขึ้น โดยปกติในสถาบันการศึกษาที่มีความสามารถทางวิชาการสูง อัตราของชั่วโมงการสอนของอาจารย์มีน้อยเพื่อจะได้มีเวลาเตรียมการสอนและค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ

3.11 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20, S.D.=1.02$) (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารเอื้อให้ปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานตลอดเวลา” ($\bar{X}=3.41, S.D.=0.93$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้บุคลากรกล้าที่จะขอคำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานในวิทยาลัย สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “ท่านพึงพอใจวิธีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของผู้บริหาร” ($\bar{X}=2.94$ และ $S.D.=1.03$) อธิบายได้ว่า ในวิทยาลัยพยาบาลยังไม่มีระบบการจัดการสำหรับผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบที่ชัดเจน และผู้ที่ฝ่าฝืนก็ไม่ได้รับการตักเตือนหรือลงโทษ สอดคล้องกับ อุบล นิวัติชัย (2535) ที่พบว่า การได้รับกำลังใจที่ดีการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยประกอบอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมทั้งทีมจิตเวชและทีมบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมถ้ามีการประสานงานที่ดี มีความร่วมแรงร่วมใจกันยิ่งจะทำให้การดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.12 ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว พบว่า ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02, S.D.=1.10$) (ตารางที่ 4.4) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “ท่านพึงพอใจที่การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว” ($\bar{X}=3.16, S.D.=1.10$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก เพราะ อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสกับโสดพอๆ กัน คนโสดก็จะมีเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลามากกว่า สำหรับคนที่สมรสจะต้องใช้เวลาให้กับครอบครัวด้วย สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จัดอยู่ในระดับปานกลาง คือ “ความพึงพอใจที่ภาระงานของท่านเอื้อให้ท่าน

มีเวลาสร้างผลงานวิชาการ” ($\bar{X}=2.82, S.D.=1.13$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากจำนวนอาจารย์พยาบาลในแต่ละวิทยาลัยพยาบาลยังขาดแคลน ทำให้อาจารย์พยาบาลที่มีอยู่ต้องมีภาระงานทั้งการสอนภาคทฤษฎีและการนิเทศในคลินิกมาก จึงทำให้ไม่มีเวลาสร้างผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ ชำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมและจัดสรรปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข สร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ จากการศึกษายังพบว่า ความพึงพอใจในงานข้อที่ภาระงานของท่านเอื้อให้ท่านมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09, S.D.=1.08$) อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาล 1 ใน 3 มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 31) โรคประจำตัวที่พบส่วนใหญ่ได้แก่ โรคภูมิแพ้ แสดงว่าในด้านการดูแลสุขภาพยังไม่ดีเท่าที่ควร เพราะบางโรคถ้าได้มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น ออกกำลังกายสม่ำเสมอ โดยเฉพาะโรคภูมิแพ้ จะทำให้อาการดีขึ้น

4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ

จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.769$) (ตารางที่ 4.5) สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1 อธิบายได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งรูปแบบการบริหารองค์การยังมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบมีส่วนร่วมมากเท่าใด ผลผลิตสูงอย่างต่อเนื่องจะเป็นไปได้มากขึ้นเท่านั้น ในทำนองเดียวกัน รูปแบบการบริหารยังมีลักษณะใกล้เคียงกับแบบเผด็จการเต็มขั้นมากเท่าใด ผลผลิตต่ำอย่างต่อเนื่องจะเป็นไปได้มากขึ้น (Swansburg 1996) สอดคล้องกับที่ ลูคัส (Lucas 1991) และ นาคาคะและเซเลอร์ (Nakata & Saylor 1994) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และรูปแบบที่ต้องการ พบว่า รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการขณะนั้นเป็นแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และพยาบาลประจำการมีความต้องการรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด นอกจากนี้ ปิพิชญา แสงเอื้ออังกูร (2544) ศึกษาพบว่า หากพยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นจะทำให้ความเครียดลดลง ดังที่ศิริกุล จันทุม (2545) ศึกษาพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าการที่พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานและมีบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น สอดคล้องกับพัชรี สายสคูติ (2546) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.763$) (ตารางที่ 4.7) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อ 1 อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลเพิ่มสูงขึ้น เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ยังแสดงถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโทมัส (Thomas 2002) พบว่า วัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพงาน และความพึงพอใจในงาน โดยบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมในการตอบสนองหรือการแสดงออกในเรื่องเดียวกันแตกต่างกัน ส่วน เกอส์ฮอน (Gershon 2004) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในกลุ่มพยาบาล พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มการพยาบาลกล่าวคือ หัวหน้างานที่ให้การช่วยเหลือและไว้วางใจลูกน้อง เพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อการติดต่อสื่อสารที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกัน และโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ความปลอดภัย และชั่วโมงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล รวมทั้งความพึงพอใจในงานของพยาบาล และความพึงพอใจในบริการของผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ดอกไม้ อุคอง (2548) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .722, p < .01$)

6. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3 โดยตัวแปรต้นทั้งสองอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 68.10 ($R^2 = 0.681$) (ตารางที่ 4.6) โดยที่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

เป็นตัวแปรแรกที่ถูกเลือกเข้าไปในสมการพยากรณ์ โดยมีความสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 59.20 ($R^2 = .592$) (ตารางที่ 4.6) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = 0.456) (ตารางที่ 4.7) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน แสดงว่าการบริหารงานจะประสบความสำเร็จถ้าบุคคลในองค์กรร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี มุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน ดังนั้นในการบริหารงาน ผู้บริหารงานต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีการรับผิดชอบผลของการปฏิบัติร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และมีการไว้วางใจกัน จะทำให้ได้รับผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่และสมบูรณ์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการดูแลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นัยนา ศรีนวลดี (2546) ศึกษาที่บุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพบว่า ความพึงพอใจในงานของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ก่อนการใช้โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วยไม่มีความแตกต่างกัน แต่ภายหลังการทดลองพบว่า ความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม นอกจากนี้ พัชรี สายสตุติ (2546) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 44.50

ส่วนวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล การศึกษาในครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้ โดยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.90 ($R^2 \text{ change} = 0.089$) (ตารางที่ 4.6) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = 0.849) (ตารางที่ 4.7) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ กรามอ (Kramer 1989) ที่พบว่า การมีค่านิยมร่วมกันของพยาบาลมีผลกระทบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้ กิล (Gail 2000) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ สามารถทำนายการคงอยู่ขององค์กรของพยาบาล ดังที่สมเกียรติ ศรีธรรมาธิคุณ (2542) ศึกษาพบว่า พฤติกรรม ค่านิยม ที่แสดงออกด้วยการมีมิตรไมตรีต่อกันในองค์กรที่อาจารย์ในองค์กรแสดงออกในด้านการสร้างสรรค์นั้น เกิดผลดีกับบุคลากรในองค์กร และกับองค์กรเอง คือทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดความรัก

ต่อองค์การ และยึดมั่นทุ่มเทให้กับองค์การ ทำให้อยากทำงานกับองค์การตลอดไป แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษา เพราะการแสดงออก ที่สร้างสรรค์ และดีงามนั้นทำให้เป็นสัญลักษณ์ และภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การนั้นๆ ทำให้องค์การ มีชื่อเสียง เป็นแบบอย่างและปลูกฝังสิ่งดีๆ แก่ศิษย์ เพราะครูหรืออาจารย์นั้นเป็นต้นแบบที่ดีงาม สำหรับศิษย์ ทำให้นักเรียนในสถาบันนี้มีคุณภาพ (สมหวัง พิริยานุวัฒน์ 2544) วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์นั้นเป็นทั้งการมุ่งเน้นความสำเร็จ คือมีการวางแผนที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน การมุ่งเน้นสัจการแห่งตน เน้นที่ความต้องการของบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้า ภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ การมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในงานและสุดท้ายคือการมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ เป็นการแสดงออกในสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง ยอมรับซึ่งกันและกัน (Cook & Lafferty 1989) ดังนั้นผู้บริหาร องค์การควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรรักษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์นี้ให้สืบทอด

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นที่ จะเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือควรวางมาตรการที่จะดำรงไว้ซึ่งการบริหารงานที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้นต่อไป หรือพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ดียิ่งขึ้นต่อไปอีก เพื่อเตรียมความพร้อมในการ บริหารงานในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานได้มากขึ้น นั่นคือ ทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาควรมีโอกาสร่วมตัดสินใจในงานที่ทำโดยสมาชิกทุกคนต้องมีความ ใ้วางใจซึ่งกันและกัน มีโอกาสที่จะปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ กับผู้บริหารได้อย่างสะดวก ตลอดจน ต้องประสานความร่วมมือกันดำเนินการ เพราะถ้าหากผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือประสาน การดำเนินการให้ดีขึ้นมากเพียงใดแล้ว ทุกคนในองค์การก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข อันนำไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจในข้อ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ มีส่วนร่วม ระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะว่าการพิจารณาความดีความชอบ มีผลกระทบโดยตรง ในเรื่องขวัญและกำลังใจของบุคลากร นับเป็นตัวแปรที่สำคัญ ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร หากผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ เปิดโอกาสให้ บุคลากรได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ใช้สมรรถนะ ของบุคลากรแต่ละระดับประกอบการพิจารณา และมีคณะกรรมการพิจารณาที่ได้รับการคัดเลือกจาก บุคลากรร่วมพิจารณาด้วย จะทำให้มีความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เป็นการพัฒนาคุณภาพคนที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพ ของงานที่สูงขึ้นด้วย

3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ให้คงระดับนี้ต่อไปหรือพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ต่อไป โดยเฉพาะการมุ่งส่งเสริมด้านการมุ่งไมตรีสัมพันธ์ในองค์การให้มากขึ้น เพราะการรับรู้ด้าน นี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านไมตรีสัมพันธ์ จะเป็นการมุ่งเน้นการมี ค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในกรณีสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่ดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง จริงใจต่อกัน ขอมรับซึ่งกันและกัน หากบุคลากรในองค์การมีไมตรีสัมพันธ์ต่อกันเพิ่มมากขึ้น จะทำให้เกิดความสามัคคีในองค์การ และทำให้องค์การเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ดังนั้นควร สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การได้มีกิจกรรมการทำงานร่วมกันมากขึ้น เน้นการ ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้บุคคลมีความสามัคคี และผูกพันไมตรีต่อกัน

3.1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในด้านความไว้วางใจ รายข้อที่กล่าวว่า ท่านเชื่อว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนจะสามารถทำให้วิทยาลัยบรรลุ เป้าหมายได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรปลูกฝังค่านิยมในการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ ทีมและความสามัคคีภายในทีม โดยกระตุ้นให้สมาชิกทีมทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุม ควรมีการจัดประกวดการพัฒนาคุณภาพภายในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากความคิด สร้างสรรค์และความสามัคคีภายในทีมเพื่อเป็นการจูงใจให้ทีมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนา งาน

3.1.5 จากผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจในงานด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในส่วนของความพึงพอใจงาน ซึ่งพบว่า อาจารย์พยาบาล 1 ใน 3 มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 31) โดยโรคที่พบบมากที่สุดได้แก่ โรคภูมิแพ้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัวของบุคลากร โดยเฉพาะการรักษาสุขภาพของตนเองให้อยู่ในสภาวะอนามัยที่ดี อาจจะมีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายในหน่วยงานที่เป็นรูปธรรม หรือส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผลการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พร้อมหาแนวทางแก้ไขให้บุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพได้มีการส่งเสริมสุขภาพของตนเอง และได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น นั้นหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และพร้อมที่จะอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจในการร่วมกันพัฒนา และสร้างสรรค์งาน ในองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นที่จะเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับกลาง ระดับสูง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

3.2.1 ควรมีศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากรระดับอื่น เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากการพัฒนาด้านการบริหารก็จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากลูกจ้างซึ่งก็เป็นบุคลากรอีกส่วนหนึ่งในองค์กรที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

3.2.2 ควรทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคเหนือ เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

3.2.3 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ในระดับสูง จึงควรมีการศึกษาวินิจฉัยซ้ำทุก 3-5 ปี เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษิณี ขาวยังยืน (2546) “ศึกษาปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์” ปรินญาณีพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กริชแก้ว แก้วนาค (2543) “รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กาญจนา จันทร์ไทย (2539) “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กิติมา ปริติลล (2529) *ทฤษฎีการบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร ธนการพิมพ์
- ไชแสง ชวสี (2530) *ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์พยาบาล*
 สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
- คณะกรรมการวิจัยฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2545) “การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการพยาบาล” เชียงใหม่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
- จรูญ ถาวรจักร (2522) “บทบาทของมหาวิทยาลัย” *ครุศาสตร์* 9 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2522): 1
- จารุวรรณ ประดา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิตรลดา ชัยรัตน์ (2540) “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์” สารสังเขป วันที่ 30 พฤษภาคม 2547
 จาก <http://hospital.moph.go.th/sappasitthiprasong/Research/R007.htm>
- จิราพร เข็มงาม (2547) “ศึกษาการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน” ปรินญาณีพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- จีระพร แคนเซตต์ (2543) “พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และผลผลิตภาพในงานของ
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนกพร จิตรปัญญาและคณะ (2544) “เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน”
 วารสารคณะพยาบาล ศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13, 1: 9-16
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2533) “การเรียนรู้แบบร่วมมือ” *ประชาศึกษา* 49 มี.ค. : 19-21
- คอกไม้ อุดอ่อง (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบ
 สร้างสรรค์ ทรัพยากรกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียง
 ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ “สถิติที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว 1” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการ
 พยาบาล สารสนเทศและสถิติ* 11 37-73 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2537) *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* กรุงเทพมหานคร อภิชาติมีเดีย
 แอนด์ซัพพลาย
- ทับทิม กวีวัฒน์ (2545) “ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2529) “มนุษย์สัมพันธ์กับการทำงาน” *วารสารพยาบาลศาสตร์* 4, 1:13-22
- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ (2529) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
 ไทยวัฒนาพานิช
- เทิดศักดิ์ เดชคง (2547) “สิ่งใดเกิดแล้ว สิ่งนั้นดีเสมอ” ใน *ข้อคิดสำหรับการสร้างความสุขใน
 อาชีพครู สานปฏิรูป* 7, 75: 66-73
- ธงชัย สันติวงษ์ (2537) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2543) *หลักการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธีระ ชัยยุทธขรรจร (2545) “ครูช่วยผู้เรียนให้รู้จักให้และเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างไร” *วิชาการ*
 5, 6: 45-50
- ธีรศักดิ์ ดงคาสวัสดิ์ (2548) “แรงจูงใจในงานสำคัญอย่างไร” *For Quality* 12, 92: 114-115
- นราดล เชนะโยธิน (2531) *องค์การและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภา
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร (2541) “แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์การ” *วารสาร
 สุโขทัยธรรมมาธิราช* 11, 3: 66-73

- เนาวรัตน์ สาทาล้าย (2547) “ศึกษาผลของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลหน่วยงานห้องคลอด” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เน่งนิต วรวิทยาคม (2545) “ความต้องการพัฒนาตนเองและใช้การตอบสนองในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาการพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2538) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้
- บัวบาน ชะนา (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ชั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญจันทร์ วงศ์ขุนพันธ์ และคณะ (2540) “ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข” การวิจัยทางการพยาบาล 1, 2: 91 คำนวันที่ 15 มิถุนายน 2547 จาก http://www.th/mahidol/ra/Research/Abstract/Th1997/Th1997_10.html
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษ ที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537) *จิตวิทยาองค์การ* กรุงเทพมหานคร โอเอส พรินติ้งเฮาส์
- บุญรักษา วิทยาคม (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และเจตคติต่อการทำงานในชุมชนกับความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนตามทฤษฎีการพยาบาลของรอย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร (2544) “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความเครียดของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประไพ อุดมสุวรรณ (2527) “บทบาททางวิชาการของอาจารย์พยาบาลที่สนับสนุนการพยาบาล
สาธารณสุขมูลฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสูตร (2534) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปรับปรุงแก้ไข* ปทุมธานี
ศูนย์หนังสือ ดร. ศรีสง่า
- ประมวล เลิศชีวกานต์ (2540) “การมุ่งเน้นตลาดและความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประสิทธิ์ ศรีสมุท (2545) “สิทธิหน้าที่ของครู” *วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ*
1, 1: 57-61
- ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) *การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร บุญศิริการพิมพ์*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี*
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
การทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาล
ชุมชน ภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการ
บริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิยฉัตร ฉ่ำชื่น “การวิเคราะห์อภิมานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขา
พยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2540) *ทิศทางการจัดการศึกษาทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา 5, 3: 57-60*
- พัชนี เอมะนาวิน (2536) “ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในตน
ภูมิหลัง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการ
บริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- พัชรี สายสฤดี (2546) “ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 15, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 54-66
- เพ็ญศกา พุ่มพวง (2547) “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิสมัย ฉายแสง (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มณี ภาณุวัฒน์สุข (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มณีรัตน์ พากเพียร (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการคุณภาพโดยองค์กรรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535) พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร 8-15 นนทบุรี
ชวนการพิมพ์
- ยุบล แสงอรุณ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- ยุพา มีทรัพย์ (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เอกชนขนาด 500 เตียงแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการพัฒนาศึกษา หลักสูตร พัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุวดี กังสตาล (2545) “วัฒนธรรมสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียน” วิชาการ 5, 6: 67-79
- รัชณี นรากร (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการ บริหารงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- รัตนา ทองสวัสดิ์ (2532) *ประเด็นและแนวโน้ม* เชียงใหม่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ลัดดา ตันกันทะ (2540) “ความเครียดในงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวช” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ลีลา สิตานุกเคราะห์ (2530) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู
- วรารัตน์ เขียวไพรี (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏธนบุรี
- วัชรินทร์ สิ้นชวานนท์ (2540) “ผลของโปรแกรมพัฒนาทีมงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นทีมและความพึงพอใจในงานของทีมวิสัญญีพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัชรวิ ไชยจันดี (2541) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วันชัย พิริยะวดี (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์การและพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาล ระดับต้นโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- วิจักขณ์ อัสวเลิศพานิช (2542) “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของคณะกรรมการลานกีฬาของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการพัฒนาระบบการจัดการและศักยภาพของลานกีฬาด้านยาเสพติดในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิจิตร ศรีสอ้าน (2545) “การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับประเทศไทย : ประสบการณ์และแนวคิด” วารสารศูนย์บริการวิชาการ 10, 1: 52-56
- วิเชียร ทวีลาภ (2534) นิเทศการพยาบาล กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด
- วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล (2549) “การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* 5 42-43 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิไลวรรณ พุกทอง (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีนวล สถิตวิทยานันท์ “กระบวนการทำวิทยานิพนธ์ทางการพยาบาลและจริยธรรมในการทำวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* 1 1 1-48 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศรีสุภา พิทักษ์วรรณ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาล วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศิธร โดพันนกุล (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา” งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- ศิริกุล จันทุม (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริพร พูนชัย (2542) “ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็นอิสระ แห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ” วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภนิศ ธรรมวงศ์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภลักษณ์ วิริยะสุมน (2547) “ศึกษาการนำเสนอวาระปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สู่วิธีปฏิบัติในการปฏิบัติงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต แผนกวิชาการ อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันพระบรมราชชนก (2549) *การรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้ารับการศึกษาลัทธิศาสตร์ต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2549* นนทบุรี ม.ป.ท.
- _____ (2549) *เอกสารงานบุคลากร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก*
- _____ (2550) “การรับสมัครนักศึกษาปี 2550” (แผ่นพับ)
- สนอง เครือมาก (2540) “รายงานการศึกษาวิจัยการศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร” พิจิตร สหหลวงการพิมพ์
- สภาการพยาบาล (2547) *เกณฑ์ภาระงานของสภาการพยาบาล 2547* นนทบุรี ม.ป.ท.
- สมเกียรติ ศรีธรรมาธิคุณ (2542) “วัฒนธรรมองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สมใจ ตั้งจันทร์แสงศรี (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับวัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมทรง อ่อนน้อม (2538) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณี
พยาบาลในโรงพยาบาลสิงห์บุรี” กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญา สถาบัน
พัฒนบริหารศาสตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ (2525) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
_____ (2536) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
_____ (2537) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ผู้จัดการ
_____ (2545) *การบริหารแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) “ค่าของครูให้ดูที่ศิษย์” *คุณภาพ* 8, 49: 27-29
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2547) *คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์* นนทบุรี
มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาราช
- สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (2550) “รายงานการประเมินวิทยาลัยพยาบาล” สำนัก
มาตรฐานการศึกษา 20 กุมภาพันธ์ 2550
- คำลี บรรณเทศ (2542) “การนิเทศงานของหัวหน้าพยาบาล และความพึงพอใจในงานของหัวหน้า
การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุภาพร รอดถนอม (2542)) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลขององค์การ ตามการรับรู้
ของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ (บทที่ 3 เจตคติที่เกี่ยวข้องกับงาน)*
เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย ค้นคืนวันที่ 8 มีนาคม 2550
จาก <http://www.suthep.ricr.ac.th/chapter3.doc>

- สุทัศน์ คุรงค์เรือง (2540) “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขต 5” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) *วัฒนธรรมองค์การ:แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพช
- สุนทราวดี เขียวพิเศษ (2539) “การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนีย์ มหาพรหม (2536) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจาก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุพัตรา สุภาพ (2545) “วัฒนธรรมองค์กรหัวใจขององค์กร” *คุณภาพ การเงินธนาคาร* 8, 51: 79-81
- สุนน บริสุทธิ์ (2541) “การศึกษากระบวนการบริหารของโรงเรียนที่ได้มาตรฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง” ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสนาะ ดิยาวี (2546) *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) “การศึกษากับงานอาชีพ : ผลกระทบจากการศึกษาด้านอาชีพ” กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- อเนก ศิลปะนิลมาลย์ (2545) “การรู้จักผู้เรียนอย่างแท้จริงจากการประเมินผู้เรียนสู่การประเมินที่โปร่งใส” *วิชาการ* 5, 6: 14-17
- อโณมา คงตะแบก (2546) “วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติราชการ” *เสนาศึกษา* 68, 1: 40-46
- อรัญญา จิวาลักษณ์ (2546) “คุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลในอุดมคติและที่เกิดขึ้นจริงตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพระปกเกล้าจันทบุรี” *วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี* 14, 12: 20-28
- อรุณี เอกวงศ์ตะกูล (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539) “การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อัมพร ศิริบุญมา (มปป.) *วิธีการสื่อสาร ศูนย์วิจัยและพัฒนาภาวะผู้นำ* ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารอัดสำเนา)
- อาณัติ ลีมีคเดช (2546) “วัฒนธรรมองค์การสถาบันการศึกษา” *บริหารธุรกิจ* 26, 98: 19-40
- อ่ำรุ่ง เหมรา (2533) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2” กรุงเทพมหานคร ปริญญา
นิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา
- อุบล นิวัติชัย (2535) *สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ในไพรด์นั พฤษชาติคุณากร (บก.)
จิตเวชศาสตร์เล่ม 1 (หน้า 11-37) เชียงใหม่ ธนบรรณการพิมพ์*
- Acron, J. H., Stedham, Y. E., & Satoh, M. (1997). “Decentralization as a determinant of
autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse
managers. *Nursing Research* 40 1: 52-58.
- Anderson (1996) “Nurse-physician interaction and job satisfaction” *Nursing Management* 27,
6: 33-36.
- Bang, D. V. (2001). “A study of organization culture perceive by staff nurses” Master degree
of nursing science, Nursing administration Graduate school, Burapha university.
- Bavendam, J. M. (2000). “Managing Job Satisfaction” Retrived February 11 2005 from
Bavendum Research Incorporated Web site: <http://www.employeesatisfaction.com/>.
- Blegan, M. (1993) “Nurses’ job satisfaction: A meta-analysis of related variables” *Nursing
Research* 42: 36-40.
- Blum, M.L. , & Nayler, T.C. (1968). *Industrial psychology* New York: Harder & Row.
- Brookman, J.S. (1989). “Job Satisfaction Among Nurse Education” *Dissertation Abstracts
International* 50, June: 5444-A.
- Browder, R. M. (1993) “Organizational culture : How change impact attitude toward job
satisfaction” (employee attitude) East Tennessee State University.
- Campion, M. A., Medsker G J & Higgs. A.C. (1993 a). “Relationships between work group
characteristics and effectiveness : Implications for designing effective work
group” *Personal Psychology* 46 4: 823-850.

- _____ (1993 b). "Relations between work group characteristics and effectiveness: Implication for designing effective work groups" *Personal Psychology*, 49 2: 429-452.
- Cavanagh, S.J. (1989). "Nursing Turn over : Literature Review and Methodological Critique" *Journal of Advance Nursing* 14 April: 587-595.
- Claus K.E. & Bailey. J.T. (1977). Power and influence in health care. St. Louis : Mosby ,
- Cook, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organizational culture Inventor*. Plymouth, MI : Human Synergistics.
- Crowther J., Kavanagh, K., & Ashby, M. (1995). *Oxford advanced learners dictionary of current English*. New York : Oxford University Press.
- Erickson, E.H. (1965). *Childhood and society* New York : Norton.
- Flecher, C.E. (2001) "Hospital RNs' satisfactions and dissatisfactions" *Journal of Nursing Administration* 34 6: 324-331.
- Flippo, E.B. (1971). *Management: A behavioral approach* Allyn and Bacon : Boston.
- Gail, I. (2000). "Relationship of organizational culture and readiness for change to employee commitment to the organization" *Journal of Nursing Administration*. 30, 1: 11-12
Abstract retrieved March 24, 2005.
- Gershon, R. (2004). "Measurement of Organizational Culture and Climate in Healthcare" *Journal of Nursing Administration*. 34, 1: 33-45.
- Gilmer, V.H.B. (1966). *Industrail psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2000). *Behavior organizations*. 7th ed New Jersey: Prentic-Hall.
- Herzberg, F, Mausner, B. and Syndermn, B.B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New York: Wiley & Son.
- Hueih –Limg, et al (2001). "Academic leadership style predictors for nursing faculty job satisfaction in Taiwan" Retrieved September 4, 2004 from Proquest Burapha university Web site: <http://www.buu.ac.th>.
- Gibson , L. James et al (2006). *Organizations : behavior , structure processes* Gerry Abott
- Jenifer, L. (2002). "Factors affecting job satisfaction in the registered nurse" Abstract Retrived June 1 2004 from <http://juns.nursing.arizona.edu/Fall%202002/Kettle.htm>
- Khandwalla, P.N. (1993). *Management styles*. New Delhi: Tata McGraw-Hill.

- Kinicki, A. and Kreitner, R. (2003). *Organizational behavior : Key concepts skills and best practice*. Boston : McGraw-Hill.
- Klakovich, M. D. (1996) "Connect leadership for the 21th century: A Historical perspective and future directions" *Advance in Nursing Science* 16, 6: 42-54.
- Kramer, M. (1989). "Share values: impact on staff nurse job satisfaction and perceived productivity" *Nursing Research* 38,3: 172-177 Abstract retrieved March 24, 2005.
- Kunaviktiku, W. (2002) "Relationship among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of professional nurses in Thailand" *Nursing and Health Sciences* 2, 1: 9-16.
- Landy, F.S. and D. Trumbo (1980). *Psychology of Work Behavior*. Illinois : Home wood.
- Lawler III, E.E. (1983). "Satisfaction and Behavior" In Hackman, J.R., E.E Lawer III and L.W. Porter (eds) *Perspective on Behavior in Organization* New York : McGraw-Hill Book pp. 78-87.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-hill.
- Locke, E. A. (1976). *Handbook of industrial and organization psychology*. Chicaco: Rand McNalley.
- Lucas, M. D. (1991). "Management style and staff nurse job satisfaction" *Journal of Professional Nursing* 7, 2: 119-125.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McNamara, C (1999). "Job Satisfaction" Abstract Retrived February 11, 2005, from [http://www mapnp.org/library/prsn_wll/job_stfy.htm](http://www.mapnp.org/library/prsn_wll/job_stfy.htm).
- Moss, R. & Rowles, C. J. (1997) "Staff nurse job satisfaction and management style" *Nursing Management*. 28, 1: 32-34.
- Mullins, L. J. (1999). *Management and organizational behavior*. 5th ed London : Financial times Pitman.
- Nakata, J. A., & Saylor, C. (1994) "Management style and staff nurse job satisfaction in a changing environment" *Nursing Administrative Quarterly* 18, 3:51-57.
- Ndiwane, A.N. (1995). "Factor that Influence Job Satisfaction of Nurses in Selected Urban Hospital and Rural Health Centers in Cameroon: Implications for Policy" *Dissertation Abstracts International*" 56,December: 3113-A.

- Nhan, D. T. (2003). Job satisfaction among nurses working at Cantho general hospital in Vietnam” Master degree of nursing science, Nursing administration, Graduate school Burapha university.
- Nichols, G. A. (1974). “Important, satisfying and dissatisfying aspects of nurses’ job” *Supervisor Nurses* 4, October: 10-15.
- Pemo T. (2004). “Nurses’s job satisfaction in Bhutan”. Master degree of nursing science, Nursing administration, Faculty of nursing Burapha university.
- Pigors, P. and Mye C.A. r (1973). *Personel Administration*. 7thed New York : McGraw-Hill
- Putti, J. M. (1987). *Management: A function approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Rambur, B., Palumbo, M. V., McIntosh, B., & Mongeon, J. (2003). “A statewide analysis of RN’s intension leave their position” *Nursing Outlook*, 5 1: 182-188.
- Robbins, S.R. (2001) *Organizational behavior*. 9th ed New Jersey : Prentic-Hall.
- Schein, E. H. (1983). “The role of the founder in creating organizational culture”. *Organizational Dynamics, summer* : 13-18.
- Schermerhorn, J.R ., Hunt, J.G. and Osbora, R. N. (1997). *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Son.
- _____ (1999). *Management*. New York : John Wiley & Sons.
- Slavitt, D. B. et.al. (1978). “Nurse’s satisfaction with their work situation” *Nursing Research* 27, 2: 114-120.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction*. Thonsand oaks : Sage.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. (1987). *Motivation and work behavior* 4th ed Singapore; McGraw-Hill.
- Strachota, E., Normandin, P., O’s Brein, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). “Resons registered nurses or change employment status” *JONA* 33, 2:111-117.
- Strause, G. (1974). *Organization behavior:Research and issues*. Medison: Industrial Research Association, University of Wisconsin.
- Strickland, O.L. and Waltz C.E. (1988). *Measurement of nursing outcomes volume two measuring nursing performance*. New York : Springer.
- Swansburg, R.C. (1996). *Management and leadership for nurse manager*. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.

- Thomas, D. C. (2002). "The effect of differences on behavioral responses to low job satisfaction" *Journal of International Business Studies* 33, 2 : 309-326 Abstract retrieved March 4, 2005 from [http://www mapnp.org/library/prsn_wll/job_stfy.htm](http://www.mapnp.org/library/prsn_wll/job_stfy.htm)
- Tumulty, G. (1992). "Head nurse role redesign: Improving satisfaction and performance". *Journal of Nursing Administration*. 22, 2: 41-48.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Willey and Son.
- Weisman, C.S. and C.A. Nathawson (1985). "Professional Satisfaction and Client Outcomes" *Medical Care* 23, May: 1179-1192.
- Woodburne, L.S. (1958). *Principle of College and University Administration* California : Standford University Press.
- Yamanura, J. H., Stedham, Y.E., & Satoh, M. (2004). "Accountants in Japan : Culture, organizational factors, and job satisfaction" *Int. Accounting, Auditing and Performance Evaluation* 1, 1: 85-102.
- Yulk, G (1994). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม	สถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์พันตำรวจตรีหญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะวัณ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจรัตน์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.วรรณิ ตปนียากร	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพ
อาจารย์สุระพรรณ พนมฤทธิ์	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พะเยา

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ 0522.26/ ๒๕๕๖



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ พ.ศ.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ

ด้วย นางเปรมฤดี ศรีวิชัย นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096

ที่ ศธ 0522.26/ 1041



129

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่

ด้วยนางเปรมฤดี ศรีวิชัย นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจใน
งานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.
มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์จึงใคร่ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการทดลอง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามจากอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่ จำนวน
30 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการทดลองเครื่องมือเพื่อ
การวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร.0-2503-2620,0-2504-8036-7

โทรสาร.0-2504-8096

ที่ ศธ 0522.26/ (1444



130

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๔ กันยายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

ด้วย นางเปรมฤดี ศรีวิชัย นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม“ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล” ในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

รักษาราชการแทน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

ที่ ศธ 0522.26/ (144)



131

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๔ กันยายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางเปรมฤดี ศรีวิชัย นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครกาญจน์ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล” ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรง และสามารถนำไปรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

รักษาราชการแทน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

ภาคผนวก ก

ใบรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการและจริยธรรมวิจัย
แบบฟอร์มใบยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่..... ๘๐

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2495100105

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางเปรมฤดี ศรีวิชัย

ที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม
(อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง..... 11 ส.ย. 2551

แบบฟอร์มใบยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ
(Informed Consent Form)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับ
ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคเหนือ

วันที่ให้ความยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด จนกระทั่ง
มีความเข้าใจดีแล้ว ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง
ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์บอกเลิกการเข้าร่วม
โครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้
เฉพาะในรูปที่เป็นผลสรุปการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่
เกี่ยวข้องกระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยรับรองว่า หากมีข้อมูล
เพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อกรวิจัย ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้ทราบโดยไม่ปิดบังซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วและมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงนามในใบ
ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ผู้ยินยอม

ลงนาม พยาน

ลงนาม พยาน

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หมายเลขแบบสอบถาม

--	--	--

[ID]

แบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม”

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	จำนวน 28 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	จำนวน 23 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	จำนวน 48 ข้อ

เนื่องจากท่านเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอให้ท่านโปรดอ่านคำแนะนำอีกครั้งหนึ่งก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน

คำตอบทุกข้อที่ได้รับจากท่านล้วนมีค่า ยิ่ง หากขาดข้อใดข้อหนึ่งไปอาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่ถูกต้องได้ โดยข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับส่วนบุคคลและจะนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และท่านสามารถยุติการเข้าร่วมการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลา โดยจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านและหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

เมื่อท่านตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับ โดยผู้วิจัยได้เตรียมซองพร้อมแสตมป์ไว้ให้ท่านเรียบร้อยแล้ว

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางเปรมฤดี ศรีวิชัย)

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมค่าลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง	Sex []
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	Age []
3. สถานภาพสมรส [] 1. โสด [] 2. คู่ [] 3. หม้าย [] 4. หย่า [] 5. แยกกันอยู่	Status []
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด [] 1.ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี [] 2.ปริญญาโท โปรครະນុสาขา..... [] 3.ปริญญาเอก โปรครະນុสาขา.....	Edu []
5. รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน [] 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท [] 2. 10,001 – 20,000 บาท [] 3. 20,001 – 30,000 บาท [] 4. 30,001 – 40,000 บาท [] 5. 40,001 – 50,000 บาท [] 6. มากกว่า 50,000 บาท	Income []
6. สถานะทางการเงินของท่าน [] 1. พอใช้และมีเหลือเก็บ [] 2. พอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ [] 3. ไม่พอใช้ ไม่มีหนี้สิน [] 4. ไม่พอใช้ มีหนี้สิน	Salary []
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้จนถึงปัจจุบันปี	Exp []
8. ปัจจุบันท่านทำหน้าที่ [] 1. หัวหน้าภาค/หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย [] 2. อาจารย์ระดับปฏิบัติ	Duty []
9. กลุ่มงานหรือภาควิชาที่ท่านสังกัด [] 1. การพยาบาลผู้ใหญ่/ผู้สูงอายุ [] 2. การพยาบาลเด็ก [] 3. การพยาบาลจิตเวช [] 4. การพยาบาลมารดาทารก [] 5. การพยาบาลอนามัยชุมชน [] 6. การบริหารทางการพยาบาล [] 7. การศึกษาทั่วไป [] 8. พื้นฐานวิชาชีพ	Group []

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
10. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีแห่งใด <input type="checkbox"/> 1. พุทธชินราช <input type="checkbox"/> 2. อุดรดิตถ์ <input type="checkbox"/> 3. ลำปาง <input type="checkbox"/> 4. สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ <input type="checkbox"/> 5. พะเยา	College []
11. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. ไม่มี <input type="checkbox"/> 2. มี โปรดระบุโรค.....	Health []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าคุณเองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจและการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของสแวนส์เบอร์ก (Swansburg 1996) โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนนี้มีทั้งหมด 28 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดในเชิงทฤษฎีและในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจึงมิได้เป็นการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วตอบแบบสอบถามนี้ ตามพฤติกรรมที่ท่านเห็นจริงในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึก หรือ คิดเห็นส่วนตัวของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ท่านหรือนุคลากรหรือผู้บริหารในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นประจำ สม่าเสมอ โดยตลอด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

เป็นจริงมาก หมายถึง ท่านหรือนุคลากรหรือผู้บริหารในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้บ่อยครั้งหรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง ท่านหรือนุคลากรหรือผู้บริหารในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59)

เป็นจริงน้อย หมายถึง ท่านหรือนุคลากรหรือผู้บริหารในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้นานๆ ครั้ง (ร้อยละ 20-39)

เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง ท่านหรือบุคลากรหรือผู้บริหารในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้น้อยมาก หรือท่านไม่เคยเห็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

ตัวอย่าง

พฤติกรรมการบริหารงาน	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็นจริง มาก ที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	เป็นจริง น้อย ที่สุด	
1. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านตามลำดับความสำคัญของงาน โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำ	/					

จากตัวอย่างหมายความว่า ท่านวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำเป็นประจำ สม่ำเสมอ โดยตลอด

พฤติกรรมการบริหารงาน	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็นจริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	เป็นจริง น้อย ที่สุด	
ความไว้วางใจ (Trust)						
1. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านตามลำดับความสำคัญของงาน โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำ						
2.						
7.						
ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)						
8. ผู้บริหารของวิทยาลัยร่วมทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับคณาจารย์เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ						

พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็นจริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	เป็นจริง น้อย ที่สุด	
9.						
15.						
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and objective)						
16. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของวิทยาลัย						
17.						
22.						
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)						
23. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ						
24.						
28.						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้อาจารย์
พยาบาลมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สร้างขึ้น ตาม
แนวคิดของ คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989 : 52) แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติมุ่งเน้น
ความสำเร็จ 2) มิติมุ่งเน้นสังการแห่งตน 3) มิติมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน และ 4) มิติมุ่งเน้นไมตรี
สัมพันธ์

แบบสอบถามส่วนนี้มีทั้งหมด 23 ข้อแต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
เชิงสร้างสรรค์เชิงทฤษฎีและในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจึงมิได้เป็นการประเมินความถูกต้อง
ของพฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วตอบแบบสอบถามนี้ ตามพฤติกรรมที่ท่านเห็นจริง
 ในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องหมาย / ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึก หรือ ความ
 คิดเห็นส่วนตัวของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยของท่านปฏิบัติตามข้อความนี้
 เป็นประจำ สม่าเสมอโดยตลอด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

เป็นจริงมาก หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้
 บ่อยครั้งหรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้
 เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59)

เป็นจริงน้อย หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้
 นานๆ ครั้ง (ร้อยละ 20-39)

เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้
 น้อยมาก หรือท่านไม่เคยเห็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็นจริง มากที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อย ที่สุด	
1. บุคลากรในวิทยาลัยมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	/					

จากตัวอย่างหมายความว่า บุคลากรในวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมใน
 การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นประจำ สม่าเสมอโดยตลอด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	เป็นจริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อย ที่สุด	
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement)						
1. บุคลากรในวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน						
2.						
6.						
มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing)						
7. บุคลากรในวิทยาลัยมุ่งมั่นปฏิบัติงาน โดยเน้น ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ						
8.						
12.						
มิติมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน (Humanistic-encouraging)						
13. บุคลากรในวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมภายใน วิทยาลัยให้มีความปลอดภัย						
14.						
18.						
มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative)						
19. บุคลากรในวิทยาลัยให้ความสำคัญกับ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
20.						
23.						

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามส่วนนี้มี 48 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นการประเมินความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมในการปฏิบัติงานเท่านั้น ผลการประเมินจะไม่ถูกนำไปเปิดเผยหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบแบบสอบถามนี้ โดยการใส่เครื่องหมาย

/ ลงใน ช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นส่วนตัวของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดย

แต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจหรือภูมิใจตามข้อความนี้มากที่สุด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

มาก หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจหรือภูมิใจข้อความนี้มาก (ร้อยละ 60-79)

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจหรือภูมิใจตามข้อความนี้ปานกลาง (ร้อยละ 40-59)

น้อย หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจหรือภูมิใจตามข้อความนี้น้อย (ร้อยละ 20-39)

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจหรือภูมิใจตามข้อความนี้น้อยที่สุด (ร้อยละ 0-19)

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)						
1. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานยากๆ ได้สำเร็จ			/			

จากตัวอย่างหมายความว่า ท่านมีความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานยากๆ ได้สำเร็จในระดับปานกลาง

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)						
1. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานยากๆ ได้สำเร็จ						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2.						
4.						
ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ (Recognition)						
5. ท่านภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติงานของวิทยาลัย						
6.						
9.						
ความพึงพอใจด้านความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)						
10. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ						
11.						
13.						
ความพึงพอใจด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น (Responsibility)						
14. ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						
15.						
17.						
ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement)						
18. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าตามสายงานของอาจารย์						
19.						
20.						
ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and administration)						
21. ท่านพึงพอใจที่วิทยาลัยมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
22.						
24.						
ความพึงพอใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)						
25. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน						
26.						
29.						
ความพึงพอใจด้านรายได้ (salary) และค่าตอบแทนอื่นๆ						
30. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน						
31.						
ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน (Working condition)						
33. ท่านพึงพอใจกับจำนวนบุคลากรในวิทยาลัยของท่านที่มีอย่างเพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่						
34.						
37.						
ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)						
38. ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน						
39.						
41.						
ความพึงพอใจด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว (Personal lives)						
42. ท่านพึงพอใจที่การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว						
43.						

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
44.						
ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job Security)						
45. ท่านพึงพอใจต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในอนาคต						
48.						

ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีดังนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ที่ไม่ความสัมพันธ์ต่อกัน (no multicollinearity)

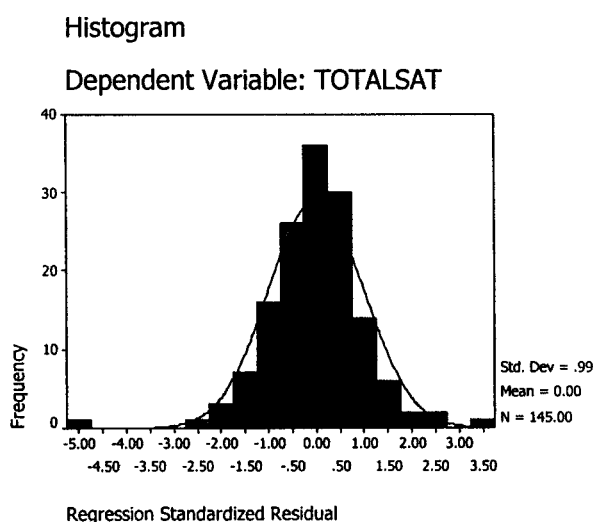
1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัว คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

1.2 ตัวแปรต้นแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือเป็นอิสระต่อกัน ตรวจสอบได้จากค่า variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรต้นทั้งสองตัวแปร ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.100 แสดงว่า ค่า VIF ของตัวแปรต้นไม่เกิน 10 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปรกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

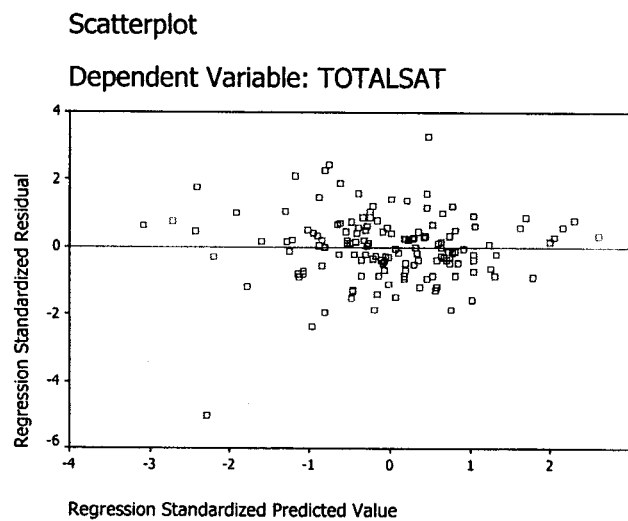
2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้คือความพึงพอใจในงานมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปรกติ ตรวจสอบโดยการทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งต้องมีการแจกแจงแบบปรกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปรกติดังแสดงในภาพ ดังนั้น ตัวแปรตามจึงมีการแจกแจงปรกติ



2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุกๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุกๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความแตกต่างกัน

เช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ไม่มีการแสดงแนวโน้มใดๆ แสดงว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ไม่มีความแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ได้พล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามแล้ว พบว่า จุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 (ไม่มีแนวโน้มเป็นรูปสามเหลี่ยมเหมือนปากแตรหรือสามเหลี่ยม 2 รูปชนกัน) แสดงว่า ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนของประชากรคงที่

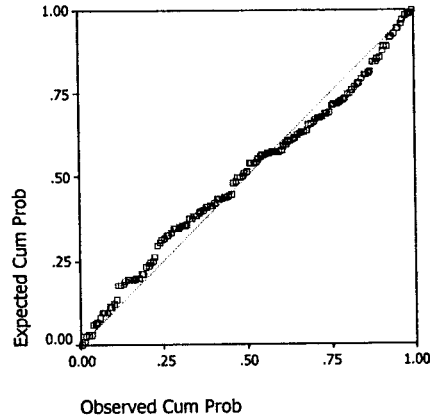


3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการสร้างกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้ามาตรฐานแล้ว ซึ่งแนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุมอย่างไม่มีรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การกระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุม โดยไม่มีรูปแบบชัดเจน แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ

Normal P-P Plot of Regression Standardi

Dependent Variable: TOTALSAT



3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่า Residual มีค่าเฉลี่ย (mean) = .000 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	108.4965	234.7861	177.0207	22.24127	145
Residual	-77.1783	50.2507	.0000	15.22057	145
Std. Predicted Value	-3.081	2.597	.000	1.000	145
Std. Residual	-5.035	3.278	.000	.993	145

a. Dependent Variable: TOTALSAT

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Durbin-Watson (D) = 2.093

$H_0: \rho = 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_a: \rho \neq 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่ามีความสัมพันธ์กัน)

ถ้า D อยู่ระหว่าง d_U และ $4 - d_U$ จะยอมรับ H_0

ถ้า $D < d_L$ หรือ $> 4 - d_L$ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_a

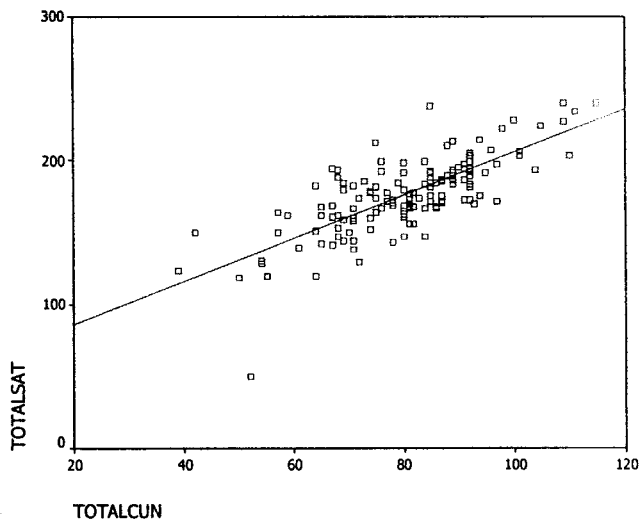
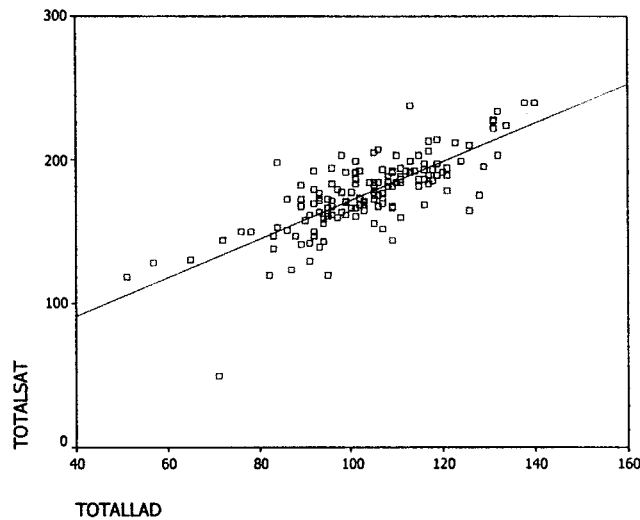
ถ้า $d_L < D < d_U$ หรือ $4 - d_U < D < 4 - d_L$ แสดงว่า สรุปผลไม่ได้

$n=145$ ตัวแปรต้น 2 ตัว เปิดตารางที่ $k=2$ $n=150$ (เป็นค่าที่ใกล้เคียงที่สุด เนื่องจากในตาราง มีค่า $n=100, 150$ และ 200 เท่านั้น)

ได้ค่า $d_L = 1.598$ และ $d_U = 1.651$ ดังนั้น $4 - d_U = 2.349$ แสดงว่า ค่า Durbin-Watson ในการศึกษาครั้งนี้ ($D=2.093$) อยู่ระหว่าง d_U คือ 1.651 และ $4 - d_U$ คือ 2.349 จึงยอมรับ H_0 กล่าวคือความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit)

สมการถดถอยเป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูลได้ ซึ่งสมการถดถอยต้องเป็นสมการเส้นตรง คือ $\hat{y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X$ หรือตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พล็อตกราฟระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังแสดงในภาพ แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล



โดยสรุป ข้อมูลของการวิจัยที่จะนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ในครั้งนี้มีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมุติทั้งหมด จึงสามารถนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายชื่อของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกรายข้อ (n= 145)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพัน			
1. ท่านพร้อมที่จะบอกทุกคนว่าท่านทำงานที่วิทยาลัยนี้	4.43	0.72	มากที่สุด
2. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของวิทยาลัยนี้	4.14	0.88	มาก
3. ท่านทุ่มเทพลังความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อให้วิทยาลัยประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าประสงค์	4.06	0.76	มาก
4. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของวิทยาลัยแม้จะเป็นวันหยุดและไม่ได้รับสิ่งตอบแทนใดๆ เลย	3.94	0.92	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณาจารย์มีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัย	3.59	0.88	มาก
6. ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ จนเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ	3.52	0.91	มาก
7. ผู้บริหารของวิทยาลัยร่วมทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับคณาจารย์เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ	3.50	0.93	มาก
8. ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่วิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุราชการ	3.47	1.25	มาก
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านพร้อมรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่าน	4.34	0.68	มากที่สุด
2. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	3.83	0.93	มาก
3. วิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบสำหรับใช้ปฏิบัติในวิทยาลัย	3.57	0.90	มาก
4. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนางานต่อผู้บริหารได้ตลอดเวลา	3.57	1.00	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านมีอิสระที่จะชี้แจงเหตุผลต่อผู้บริหาร โดยตรงเพื่อขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา	3.56	0.89	มาก
6. ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.54	0.83	มาก

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกรายข้อ (ต่อ)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	ระดับ
การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์			
1. ท่านเชื่อว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนจะสามารถทำให้วิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้	4.52	0.67	มากที่สุด
2. เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัย	3.96	0.65	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของวิทยาลัย	3.88	1.00	มาก
4. ท่านและบุคลากรในวิทยาลัยมีการนำข้อมูลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานอย่างจริงจัง	3.79	0.83	มาก
5. ท่านและผู้บังคับบัญชาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป็นเป้าหมายของงาน	3.52	1.00	มาก
6. บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับข้อมูลที่เป็นจริงของวิทยาลัยเพื่อนำมา กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเอง	3.44	0.94	มาก
7. ผู้บริหารในวิทยาลัยมีการกำหนดบันไดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทุกระดับไว้อย่างชัดเจน	2.89	1.02	ปานกลาง
ความไว้วางใจ			
1. ท่านกำหนดระยะเวลาการเสร็จสิ้นของงานที่ท่านได้รับมอบหมายด้วยตนเอง	4.17	0.66	มาก
2. ท่านตรวจสอบคุณภาพงานตามตัวชี้วัดคุณภาพที่กำหนดโดยวิทยาลัย	3.96	0.67	มาก
3. ท่านพูดคุยปรึกษาหารืองานกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นกันเองและตรงไปตรงมา	3.75	0.93	มาก
4. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องจนงานของท่านเสร็จสิ้น	3.59	0.92	มาก
5. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.37	0.96	ปานกลาง
6. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านตามลำดับความสำคัญของงาน โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำ	3.30	0.95	ปานกลาง
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	2.72	1.26	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพัฒนาธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จำแนกรายด้าน(n=145)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D	ระดับ
มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ			
1. บุคลากรในวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.89	0.82	สูง
2. บุคลากรในวิทยาลัยปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรเพื่อ ความสำเร็จของงาน	3.71	0.77	สูง
3. บุคลากรในวิทยาลัยมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็น ชั้นตอน	3.62	0.76	สูง
4. บุคลากรในวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.61	0.75	สูง
5. บุคลากรในวิทยาลัยมักตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูงเพื่อ มุ่งหวังให้เกิดความท้าทาย	3.54	0.80	สูง
6. บุคลากรในวิทยาลัยพัฒนาการทำงาน โดยการเรียนรู้จาก ข้อบกพร่องในอดีต	3.45	0.87	สูง
มิติมุ่งเน้นสังการแห่งตน			
1. บุคลากรในวิทยาลัยตระหนักว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่าเป็นที่ ยอมรับของสังคม	3.83	0.72	สูง
2. บุคลากรในวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.80	สูง
3. บุคลากรในวิทยาลัยปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม สักยภาพ	3.61	0.73	สูง
4. บุคลากรในวิทยาลัยที่มีผลงานดีเป็นที่ประจักษ์ จะได้รับการ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน	3.61	0.88	สูง
5. บุคลากรในวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สร้าง นวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.57	0.87	สูง
6. บุคลากรในวิทยาลัยมุ่งมั่นปฏิบัติงานโดยเน้นที่คุณภาพ มากกว่าปริมาณ	3.35	0.85	ปานกลาง
มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน			
1. บุคลากรในวิทยาลัยจัดสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้มี ความปลอดภัย	3.86	0.74	มาก

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จำแนก รายด้าน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D	ระดับ
2. บุคลากรในวิทยาลัยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สร้างผลงานทางวิชาการ	3.79	0.81	สูง
3. บุคลากรในวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ	3.58	0.83	สูง
4. บุคลากรในวิทยาลัยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.33	0.82	ปานกลาง
5. บุคลากรในวิทยาลัยมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.17	0.90	ปานกลาง
6. บุคลากรในวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.09	0.97	ปานกลาง
มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์			
1. บุคลากรในวิทยาลัยให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.91	สูง
2. บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน	3.39	0.81	ปานกลาง
3. บุคลากรในวิทยาลัยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.30	0.81	ปานกลาง
4. บุคลากรในวิทยาลัยพูดคุยและให้คำแนะนำต่อกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย	3.23	0.93	ปานกลาง
5. บุคลากรในวิทยาลัยปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอบอุ่น จริงใจ และเข้าใจกันฉันท์พี่น้อง	3.21	0.88	ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานจำแนกรายด้าน (n= 145)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในงาน			
1. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.34	0.65	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานยากๆ ได้สำเร็จ	4.32	0.65	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำได้เป็นผลสำเร็จ	4.32	0.67	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องสมบูรณ์ตามมาตรฐาน	4.29	0.68	มากที่สุด
ด้านความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ			
1. ท่านพึงพอใจที่งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ	4.28	0.72	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้และทักษะหลายอย่าง	4.22	0.70	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.22	0.73	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ท้อแท้ความสามารถ	4.21	0.72	มากที่สุด
ด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น			
1. ท่านภูมิใจที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่มีประโยชน์ต่อวิทยาลัย	4.28	0.67	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจที่มีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.15	0.78	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือความรับผิดชอบปกติ	4.00	0.75	มาก
4. ท่านภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนกว่าปกติ	3.97	0.78	มาก

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานจำแนกรายด้าน(ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ			
1. ท่านภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	4.12	0.78	มาก
2. ท่านภูมิใจที่ผู้บริหารไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของวิทยาลัย	4.08	0.79	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติงานของวิทยาลัย	4.08	0.79	มาก
4. ท่านภูมิใจที่ผู้บริหารยกย่องชมเชยผลงานของท่าน	4.00	0.87	มาก
5. ท่านภูมิใจที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นตัวแทนของวิทยาลัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ	3.98	0.79	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน			
1. ท่านพึงพอใจในความมีคุณค่าของตนเองในหน่วยงาน	4.02	0.81	มาก
2. การทำงานในวิทยาลัยนี้ทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต	3.88	0.88	มาก
3. ท่านมั่นใจว่าได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารของวิทยาลัย	3.77	0.95	มาก
4. ท่านพึงพอใจต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในอนาคต	3.59	0.96	มาก
ความก้าวหน้าในงาน			
1. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าตามสายงานของอาจารย์	3.94	0.88	มาก
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับทุนหรือค่าใช้จ่ายในการการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ/ฝึกอบรม/ดูงาน/ศึกษาต่อ	3.93	0.93	มาก
3. ท่านพึงพอใจที่ได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	3.44	1.08	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
1. ท่านพึงพอใจที่วิทยาลัยมีการกำหนดพันธกิจองค์กรชัดเจน	3.74	0.85	มาก
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน	3.68	0.88	มาก

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานจำแนกรายด้าน (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. ท่านพึงพอใจที่วิทยาลัยมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นไปได้	3.56	0.95	มาก
4. ท่านพึงพอใจที่วิทยาลัยมีระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.47	1.00	มาก
ด้านรายได้และค่าตอบแทนอื่นๆ			
1. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร	3.77	0.93	มาก
ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น			
2. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน	3.57	0.98	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น	3.35	1.05	ปานกลาง
ค่าล่วงเวลา เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ			
ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข(พ.ศ.ศ.) ค่าเวร เป็นต้น			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1. ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยของท่านสามารถ	3.39	0.89	ปานกลาง
ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี			
2. ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยมีการให้เกียรติ และ	3.38	0.90	มาก
เคารพซึ่งกันและกัน			
3. ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยช่วยเหลือเกื้อกูล	3.32	0.92	ปานกลาง
ซึ่งกันและกัน			
4. ท่านพึงพอใจที่บุคลากรในวิทยาลัยอยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น	3.27	0.90	ปานกลาง
เข้าใจกันฉันท์พี่น้อง			
ด้านสภาพการทำงาน			
1. ท่านพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงานในวิทยาลัย	3.53	0.84	มาก
ของท่าน			
2. ท่านพึงพอใจสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเรียน	3.43	0.86	มาก
การสอน			
3. ท่านพึงพอใจจำนวนและความพร้อมใช้ของเครื่องมือ	3.12	1.00	ปานกลาง
อุปกรณ์การปฏิบัติงาน			

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานจำแนกรายด้าน(ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. ท่านพึงพอใจในจำนวนภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.97	0.98	ปานกลาง
5. ท่านพึงพอใจกับจำนวนบุคลากรในวิทยาลัยของท่านที่มี อย่างเพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่	2.94	1.08	ปานกลาง
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา			
1. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารเอื้อให้ปรึกษาหารือเมื่อประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	3.41	0.93	มาก
2. ท่านพึงพอใจความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ	3.26	1.03	ปานกลาง
3. ท่านพึงพอใจวิธีการยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร	3.23	1.05	ปานกลาง
4. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.19	1.07	ปานกลาง
5. ท่านพึงพอใจวิธีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบของ ผู้บริหาร	2.94	1.03	ปานกลาง
ด้านสภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว			
1. ท่านพึงพอใจที่การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	3.16	1.10	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจที่ภาระงานของท่านเอื้อให้ท่านมีเวลาใน การดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว	3.09	1.08	ปานกลาง
3. ท่านพึงพอใจที่ภาระงานของท่านเอื้อให้ท่านมีเวลา สร้างผลงานวิชาการ	2.82	1.13	ปานกลาง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางเปรมฤดี ศรีวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	23 มิถุนายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช พิษณุโลก
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน)