

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา*

เปรมฤดี ศรีวิชัย พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)**

กฤตพัทธ์ ฝึกฝน PhD. (Nursing)***

พินทอง ปิ่นใจ พย.ม. (การพยาบาลแม่และเด็ก)****

บทคัดย่อ: วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงาน และ ศึกษาตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา

การออกแบบวิจัย: การวิจัยเชิงความสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา จำนวน 86 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการตอบ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r=0.60$, และ $r=0.67$, $p=.01$ ตามลำดับ) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 47.00

ข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจภายในงานเพิ่มมากขึ้น

วารสารสภาการพยาบาล 2556; 28(3) 95-107

คำสำคัญ: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม, วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์, ความพึงพอใจในงาน

* ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากสภาการพยาบาล

** ผู้เขียนหลัก พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา Email: premrudee5@gmail.com

*** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

**** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อพฤติกรรม และสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ผลดีของความพึงพอใจในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองทำ มีความสุข และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรักผูกพัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังเป็นตัวที่บ่งบอกถึงคุณภาพ รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือลูกค้าในด้านการบริการ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะทำให้ผลผลิตของงานสูง^{1,2} ส่วนผลเสียของความไม่พึงพอใจในงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ มีพฤติกรรมก้าวร้าวต่อต้าน เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน เกิดความเกียจคร้าน ขาดงาน ส่งผลให้เกิดการขอย้ายที่ทำงาน ลาออกจากงาน หรือตัดสินใจเปลี่ยนอาชีพ³

การบริหารงานบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลมีนโยบายให้ลดอัตราค่าจ้างภาครัฐ ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้นกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ในส่วนของอาจารย์พยาบาลต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เนื่องจากมีนักศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลต่อจำนวนนักศึกษามากเกินเกณฑ์ของสภาการพยาบาล⁴ ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน ต่างก็มีภาระงานเพิ่มตามไปด้วย ประกอบกับปัจจุบันสถาบันการศึกษาต้องรับการประเมินการประกันคุณภาพตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ ทำให้ทั้งอาจารย์พยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีการรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งอาจส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง เกิดการโยกย้ายงานหรือลาออกจากงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา จึงมีความจำเป็นต้องรับอาจารย์

พยาบาลและบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และลดภาระงานให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงควรตระหนักในการส่งเสริมความพึงพอใจในงานเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจดี ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก⁵ กล่าวว่า เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารได้ทราบข้อมูล และความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งจากการศึกษายังพบว่า หากผู้บริหารระดับสูงกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับต้น จะทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความพึงพอใจในงาน⁶ สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการใช้โปรแกรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พบว่า ภายหลังการทดลอง ความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม⁷ และการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้ามามีส่วนร่วม มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตความรู้ความสามารถ ทำให้มีพันธะผูกพันในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นๆ⁸ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

อีกปัจจัยหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ถ้าองค์การใดมีลักษณะของวัฒนธรรม

องค์การที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การนั้นก็ย่อมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานแต่ละแห่งมักมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน แต่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ การมีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การจะเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ^{9,10} มีการศึกษาในกลุ่มของอาจารย์พยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹¹

จากการทบทวนวรรณกรรม ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในกลุ่มของพยาบาลประจำการ หรือบุคลากรทางการพยาบาล สำหรับในส่วนของอาจารย์พยาบาล มีการศึกษา เรื่องนี้อยู่ค่อนข้างน้อย และยังไม่มีการศึกษาในบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การบริหารงานบุคลากร ต้องทำความเข้าใจกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรปัจจัยเหล่านี้ให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และเพื่อป้องกันการสูญเสียบุคลากรจากความไม่พึงพอใจในงาน โดยการขอย้ายหรือลาออก เพราะบุคลากรเหล่านี้ถือว่าเป็นพลังสำคัญในองค์การ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ความพึงพอใจในงานจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรในองค์การ ได้รับ

การส่งเสริมให้มีความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน มีความกระตือรือร้น ซึ่งแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอานามัย ของเฮิร์ชเบิร์ก⁵ เสนอว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลได้รับอิทธิพลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกิดจากเนื้อหาโดยตรงมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน และปัจจัยอานามัย ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าหากองค์การจัดหาได้ไม่ครบถ้วน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในงานของบุคลากรจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งวิจัยนี้ได้นำแนวคิดของของสแวนส์เบอร์เกอร์⁶ มาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งแนวคิดนี้ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเน้นสัมพันธภาพในงานซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันกับงาน พยายามสร้างเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของบุคคลให้ตรงกับงาน ให้อิสระในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน จากแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของคอก และลาฟเฟอร์ตี¹⁰ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทร่างกายและแรงกายในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ตนเองได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาได้ตั้งแผนภูมิที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจ
ในงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

ตัวแปรต้น

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
1. ความไว้วางใจ 2. ความยึดมั่นผูกพัน 3. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน 4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
1. มุ่งเน้นความสำเร็จ 2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน 3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน 4. มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในงาน
ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ 2. ด้านความมีคุณค่า มีความหมายของงานที่ปฏิบัติ 3. ด้านการได้รับขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ปัจจัยยอนามัย 4. นโยบายและการบริหาร 5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 6. สภาพการทำงาน 7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน 8. รายได้และค่าตอบแทนอื่นๆ 9. สภาพความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตส่วนตัว

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
 3. เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
- สมมติฐาน**

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชากรที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา มีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ/หัวหน้างานจำนวน 15 คน อาจารย์ระดับปฏิบัติ จำนวน 24 คน ข้าราชการ จำนวน 4 คน ลูกจ้างประจำ 18 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 31 คน มีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ ปฏิบัติงานเป็นบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ไม่นต่ำกว่า 1 ปี ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 86 คน

2. ระยะเวลาที่ศึกษา ระหว่าง สิงหาคม 2554 – กันยายน 2555

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

3.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 แบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดของสแวนส์เบอร์เกอร์⁸ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 เป็นจริงมากที่สุด ถึง 1 เป็นจริงน้อยที่สุด ซึ่งการแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยที่สุด (1.00–1.80 คะแนน) น้อย (1.81–2.60 คะแนน) ปานกลาง (2.61–3.40 คะแนน) มาก (3.41–4.20 คะแนน) และมากที่สุด (4.21–5.00 คะแนน)

3.3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี¹⁰ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 เป็นจริงมากที่สุด ถึง 1 เป็นจริงน้อยที่สุด ซึ่งการแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ระดับต่ำมาก (1.00–1.80 คะแนน) ต่ำ (1.81–2.60 คะแนน) ปานกลาง (2.61–3.40 คะแนน) สูง (3.41–4.20 คะแนน) และสูงมาก (4.21–5.00 คะแนน)

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก⁵ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 47 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อคำถามให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

คือ 5 เป็นจริงมากที่สุด ถึง 1 เป็นจริงน้อยที่สุด ซึ่งการแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด (1.00–1.80 คะแนน) น้อย (1.81–2.60 คะแนน) ปานกลาง (2.61–3.40 คะแนน) มาก (3.41–4.20 คะแนน) และมากที่สุด (4.21–5.00 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร 3 ท่าน อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 2 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.88, 0.86 และ 0.98 ตามลำดับ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหาให้มีความถูกต้องเหมาะสม หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปางจำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.95, 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การทำวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ตามหนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยเลขที่ 3560100745466 ออกวันที่ 29 พฤศจิกายน 2554 โดยผู้วิจัยทำเอกสารขอความยินยอมให้กลุ่ม

ตัวอย่างลงนามเพื่อเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะตอบหรือไม่ตอบคำถามได้โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานประจำ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เต็มใจตอบร้อยเปอร์เซ็นต์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

2. บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการวิจัย แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา จำนวน 86 คน โดยมีผู้ช่วยวิจัยแจกแบบสอบถามให้กับประชากร โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืนภายใน 4 สัปดาห์ การศึกษาครั้งนี้ได้แบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน

โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 86 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.10) อายุเฉลี่ย 41.12 ปี (SD = 9.58) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 53.50) จบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 37.20) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 34.90) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท (ร้อยละ 23.30) ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 80.20) ระยะเวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 12.12 ปี (SD = 9.89) ทำหน้าที่ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 31.40) อาจารย์ระดับปฏิบัติ (ร้อยละ 27.90) ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 18.60) รองผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน (ร้อยละ 17.40) และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 4.70)

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงาน (n=86)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.66	0.92	มาก
วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	3.50	0.86	สูง
ความพึงพอใจในงาน	3.66	0.98	มาก

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเท่ากับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน จัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) และค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$)

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r=0.60$ และ $r=0.67$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยาโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) (n = 86)

ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² change	F	p-value
1. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	.666	.444	.444	66.975	.000
2. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	.686	.470	.026	4.151	.045

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสูงสุดเข้าสมการก่อน โดยพบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 44.40 ส่วนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 47 โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.60

อภิปรายผล

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า การบริหารงาน

จะประสบความสำเร็จถ้าบุคลากรในองค์การร่วมมือร่วมใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีความสามัคคี มุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน บุคลากรต่างต้องพึงพาอาศัยกันในการทำงานรวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย เพื่อแสวงหาแนวทางและวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การโดยการให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้ร่วมงานกับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหาร

ก็ควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป ดังจะเห็นได้จากผู้บริหารในวิทยาลัยพยาบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบสำหรับใช้ปฏิบัติในวิทยาลัย มีการมอบหมายงานและได้รับความไว้วางใจตัดสินใจในงานด้วยตนเอง เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่บุคลากรสามารถตัดสินใจ ขณะเดียวกันผู้บริหารอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้การสอนและแนะนำในเรื่องของการวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรรายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ จนกว่างานจะเสร็จสิ้น การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้ ทำให้บุคลากรประเมินว่ามีส่วนร่วมในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยในกลุ่มประชากรด้านการพยาบาลได้แก่ บุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มอาจารย์พยาบาลเขตภาคตะวันออก บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน^{7,11,12,13}

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์การที่มีลักษณะการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน เน้นการตั้งเป้าหมายซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทาย โดยการกำหนดแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เชื่อว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาจากความพยายามของบุคคลมากกว่าโอกาส นอกจากนี้วิทยาลัยให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์งาน เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้สนับสนุนด้านการเรียนการสอน ส่งเสริม

ให้นำนวัตกรรมเข้าประกวด บุคลากรในวิทยาลัยได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ หรือตามกรอบการประเมินสมรรถนะ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมให้เรียนภาษาสากล ความเชี่ยวชาญทางด้านการพยาบาล บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงานงานบุคลากรมีการติดตามและส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับ วิทยาลัยมีเงินทุนสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลแต่งตำรา ทำวิจัย โดยมีการสนับสนุนเทคโนโลยีในการสืบค้นที่ทันสมัย เช่น มีโปรแกรม Mosby ช่วยในการสืบค้นงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ต่างๆ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในงานของตน และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การทำงาน ประกอบกับวิทยาลัยพยาบาล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนกว่าปกติให้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี¹⁰ ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะของวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เน้นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ มีลักษณะวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ทำให้การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานเกิดขึ้นได้ง่าย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคลากรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีและพึงปรารถนาของทุกองค์กร เพราะจะส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า¹⁷ สอดคล้องกับการศึกษาของดอกไม้ อุดอ่อง¹¹ ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของอาจารย์พยาบาลเขตภาคตะวันออกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความ

พึงพอใจงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจ ต่อวิชาชีพและองค์กร ด้วยลักษณะของงานที่ต้องการ ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและมีคุณภาพ เช่น การที่อาจารย์ นิเทศนักศึกษาในคลินิก ต้องคอยตรวจสอบว่าสิ่งที่ นักศึกษาได้ปฏิบัตินั้นถูกต้องและได้ผลลัพธ์เป็นที่ พึงพอใจกับผู้ป่วย หรือการวัดผลสูงสุดของกระบวนการ เรียนการสอน คือ ทำอย่างไรให้นักศึกษาสอบผ่าน ข้อสอบของสภาการพยาบาลให้มากที่สุด ซึ่งในระยะ สองสามปีที่ผ่านมาได้รับความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ทำให้เกิดกำลังใจต่ออาจารย์ ในการที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ผู้บริหารได้วางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าโดยการสนับสนุนเวลาให้สามารถเรียนต่อจนถึงระดับปริญญาตรี มีการบรรจุให้เป็นพนักงานของกระทรวง สาธารณสุข ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสิ่งสนับสนุนเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในงานมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของดอกไม้ อุดอ่อง¹¹ พบว่า อาจารย์พยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจ ในงานในด้านความรับผิดชอบมีคะแนนสูงที่สุด และ จากการศึกษาความพึงพอใจในงานในหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ พยาบาลประจำการในประเทศเวียดนาม พยาบาลวิชาชีพ ในประเทศภูฐาน และอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า มีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง^{18,19,20,21} สอดคล้องกับ การศึกษาปัจจัย จูงใจและปัจจัยอนามัยของเฮิร์ชเบิร์ก⁵ ถ้าบุคลากร ได้รับปัจจัยจูงใจซึ่งเกิดจากผลงาน จะทำให้ความพึงพอใจ ในงานเพิ่มขึ้น ผลงานมีประสิทธิภาพ และหากได้รับการ สนับสนุนด้านปัจจัยอนามัย เช่น มีสวัสดิการต่าง ๆ ค่าปฏิบัติงานนอกเวลา มีรางวัลตอบแทนอาจารย์ผู้สอน ในรายวิชาที่สอบผ่านของสภารอยเปอร์เซ็นต์ หรือให้

รางวัลตอบแทนเรื่องการเขียนตำรา บทความเพื่อตีพิมพ์ เป็นต้น ยิ่งส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นอีก

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี พระยา ได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย รวมถึงการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ซึ่งสเวนส์เบอร์เกอร์⁶ ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารงานแบบ มีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งรูปแบบ การบริหารองค์การยังมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบมีส่วนร่วม เท่าใด ผลผลิตสูงอย่างต่อเนื่องจะเป็นไปได้มากขึ้น เท่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า พยาบาลประจำการ ต้องการรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด²²

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี พระยา มีวัฒนธรรมในหน่วยงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และผู้บริหารให้โอกาสในการทำงานที่ ทำทาย และมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นและ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทุ่มเทแรงกายและ แรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ จึงทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษา อาจารย์พยาบาลในภูฐานและอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึง พพอใจในงานในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ^{22,11}

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ อธิบายได้ว่า

จากการบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยาที่ผ่านมา ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อหาข้อสรุป ผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสแวนส์เบอร์เกอร์⁸ ที่พบว่า รูปแบบการบริหารองค์การยังมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบมีส่วนร่วมเท่าใด ผลผลิตสูงอย่างต่อเนื่องจะเป็นไปได้มากขึ้นเท่านั้น และพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และการมีส่วนร่วม สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้¹³ ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ การสนับสนุนจากองค์การ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย²³

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ อธิบายได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยามีลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เน้นสัมพันธภาพในงาน มุ่งมิตรไมตรี เน้นงานที่ท้าทายและมีเป้าหมาย ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นการมุ่งเน้นความสำเร็จ คือมีการวางแผนที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมุ่งเน้นสัจการแห่งตน เน้นที่ความต้องการของบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้า ภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ การมุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน มีการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในงาน และสุดท้ายคือ การมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ เป็นการแสดงออกในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง ยอมรับซึ่งกันและกัน¹⁰ ดังนั้นผู้บริหารองค์การควรส่งเสริมและ

สนับสนุนให้บุคลากรรักษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์นี้ให้สืบทอด ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดความรักต่อองค์การ และยึดมั่นทุ่มเทให้กับองค์การ

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 47 อธิบายได้ว่า จากการบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลที่ผ่านมา ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อหาข้อสรุป และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบไม่เป็นทางการ ให้ความเคารพนับถือตามอาวุโส มีระบบพี่สอนน้อง มีความเห็นอกเห็นใจกัน เอื้ออาทรต่อกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พฤติกรรมในงาน การมีค่านิยมร่วมกันของพยาบาลมีผลกระทบกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้¹³

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น โดยผู้บริหารควรวางมาตรการที่จะดำรงไว้ซึ่งการบริหารที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้นต่อไป มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การได้มีกิจกรรมการทำงานร่วมกันมากขึ้น เน้นการทำงานเป็นกลุ่มที่มีสมาชิกแตกต่างกันทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคี และผูกพันมิตรต่อกัน ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละระดับได้ไปอบรม

หรือศึกษาตามสมรรถนะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพราะถ้าผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือประสานการดำเนินการให้ดีขึ้น ทุกคนในองค์กรจะทำงานอย่างมีความสุขอันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

1.2 ผู้บริหารควรปลูกฝังค่านิยมในการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของทีมและความสามัคคีภายในทีม ควรมีการจัดประกวดการพัฒนาคุณภาพภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการจูงใจให้ทีมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนางาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ในระดับสูง จึงควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำทุก 3-5 ปี เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาพัฒนาองค์การให้มีความเจริญต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสภาการพยาบาลที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิจัย ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในการแนะนำวิธีการวิจัยและสถิติ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ช่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. เนาวรัตน์ สาทลาลัย. ศึกษาผลของการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลหน่วยงานห้องคลอด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
2. เสนาะ ดิยาวี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2546.
3. Kunaviktiku, W. Relationship among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of professional nurses in Thailand. Nurs Health Sci 2009; 2(1): 9-16.
4. สภาการพยาบาล. เกณฑ์ภาระงานของสภาการพยาบาล 2547. นนทบุรี: ม.ป.ท.; 2547.
5. Herzberg, F, Mausner, B. and Syndermn, B.B.. The motivation to work. 2 nded. New York: Wiley & Son; 1959.
6. Acron. J. H., Stedham, Y. E., & Satoh, M. Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse managers. Nurs Res 1997; 40(1): 52-8.
7. นัยนา ศรีนวลดี. ผลของการใช้โปรแกรมการร่วมบริหารในหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
8. Swansburg, R.C. Management and leadership for nurse manager. Sudbury, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers; 1996.
9. ศุภลักษณ์ วิริยะสุน. ศึกษาการนำเสนอวาระปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาการอุดมศึกษา]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.

**ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจ
ในงานตามการรับรู้ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา**

10. Cook, R. A., & Lafferty, J. C. Organizational culture inventor. Plymouth, MI: Human Synergetics; 1989.
11. ดอกไม้ อุดอ่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ทรัพยากรกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2548.
12. มณีรัตน์ พากเพียร. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
13. พชร สายสุดดี. ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2546; 15(2): 54-66.
14. เพ็ญภา พุ่มพวง. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
15. ศุภลักษณ์ วิริยะสุนัน. ศึกษาการนำเสนอวาระปฏิบัติ เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุพรรณบุรี เป็นเลิศในการปฏิบัติงานในฐานะสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
16. ธีระ ชัยยุทธยรรยง. ครูช่วยผู้เรียนให้รู้จักให้และเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างไร. วิชาการ 2545; 5(6): 45-50.
17. อโณมา คงตะแบก. วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติราชการ. เสนาศึกษา 2546; 68(1): 40-6.
18. ศุภนิธ ธรรมวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
19. Nhan, D. T. Job satisfaction among nurses working at Cantho general hospital in Vietnam master degree of nursing science, Nursing administration, Graduate school Burapha university; 2003.
20. Pemo T. Nurses 's job satisfaction in Phutan Master degree of nursing science, Nursing administration, Faculty of nursing Burapha university; 2004.
21. กาญจนา จันทร์ไทย. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยด้านสถานการณ์กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล. วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2539.
22. Nakata, J. A., & Saylor, C.. Management style and staff nurse job satisfaction in a changing environment. Nurs Admin Q 1994; 18(3): 51-7.
23. มณี ภาณุวัฒน์สุข. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.

Relationships between Participative Management, Constructive Organizational culture and Job Satisfaction as Percieved by Personnel of Boromarajonani College of Nursing, Phayao*

Premrudee Sriwichai, M.N.Sc. (Nursing Administration)**

Krittapat Fukfon PhD. (Nursing) ***

Pinthong Pinjai, , M.N.Sc. (Motheral and Child Nursing)****

Abstract: Objective: To examine the relationship between participatory management, constructive organisation culture and the personnel's perceived professional satisfaction at Borom Raj Chonnane College of Nursing, Phayao.

Design: Descriptive research.

Implementation: The sample consisted of 86 members of the personnel at Borom Raj Chonnane College of Nursing, Phayao. Data were collected by means of a personal profile questionnaire, a participatory management questionnaire, a constructive organisation culture questionnaire and a perceived professional satisfaction questionnaire. The data were analysed in terms of percentage, mean, standard deviation, Pearson's Coefficiency and stepwise multiple regression analysis.

Results: Overall, the respondents rated participatory management and professional satisfaction as high. In addition, participatory management and constructive organisation culture were identified as having a highly positive relationship with professional satisfaction ($r = 0.60$ and $r = 0.67$, $p = .01$, respectively). These two factors were also found capable of predicting the personnel's professional satisfaction at a level of 47.00%.

Recommendations: It is recommended that an organisation's administrators promote both participatory management and constructive organisation culture, both of which would likely increase the personnel's professional satisfaction.

Thai Journal of Nursing Council 2013; 28(3) 95-107

Keywords: participatory management; constructive organisation culture; professional satisfaction;

* This research was funded by the Thailand Nursing Council.

** Corresponding Author, Registered Nurse (Senior Specialist), Boromarajonani Nursing College at Phayao
Email: premrudee5@gmail.com

*** Registered Nurse (Senior), Boromarajonani Nursing College at Phayao

**** Registered Nurse (Senior Specialist), Boromarajonani Nursing College at Phayao