

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

Relationship between organizational culture and quality of work life of health personnel in Chiangrai Prachanukroh Hospital

ชาคริยา ธรรมขันธ์^{1*}, มุทิตา พันภัยพาล² และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม³

Chakriya Tammakhun^{1*}, Muthita Ponpaipan² and Udomrat Sngounsiritham³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล บุคลากรวิชาชีพอื่นและบุคลากรอื่นๆ จำนวน 345 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผลคูณของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง

2. กลุ่มตัวอย่างรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสาธารณสุข

^{1*} พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย 57000

² คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000

³ รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ วิทยาลัยเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000

^{1*} Chiangrai Prachanukroh Hospital, Chiangrai Province 57000

² Chiangrai College, Chiangrai Province 57000

³ Chiangrai College, Chiangrai Province 57000

* Corresponding author e-mail : chakriya2521@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the relationship between organizational culture and quality of work life of health personnel in Chiangrai Prachanukroh Hospital. 345 samples consisted of doctors, nurses and other professional personnel. The data were collected from health personnel using Organizational culture questionnaire and quality of work life questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Results of the study revealed that:

1. The organizational culture of health personnel in Chiangrai Prachanukroh Hospital was at a high level of constructive styles, whereas passive-defensive styles and aggressive-defensive styles were at moderate levels.

2. The health personnel in Chiangrai Prachanukroh had a moderate level of the quality of work life. The mean scores of subscales: development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life, social relevance work characteristics that are were at high levels. The other subscales: adequate and fair compensation, and safe and healthy working conditions were at moderate levels.

3. The organizational culture: constructive styles and passive-defensive styles were significantly and positively correlated with the quality of work life of health personnel in Chiangrai Prachanukroh Hospital. Aggressive-defensive styles were not correlated with the quality of work life of health personnel in Chiangrai Prachanukroh Hospital.

Key words : Organizational culture, quality of work life, health personnel

คำนำ

โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ เป็นองค์การสาธารณสุขที่ให้บริการสุขภาพทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย นอกจากนี้ ยังเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตลอดจนการศึกษาค้นคว้า และการวิจัยในด้านสุขภาพ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน [8] ย่อมมีวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นพฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์การโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ เปรียบเสมือนสิ่งที่หลอมรวมองค์การให้เป็นหนึ่งเดียว อีกทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์การเกิดการพัฒนา ซึ่งคุคและลาฟเฟอร์ตี [11] ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ 2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ 3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

คุณภาพชีวิตการทำงานคือ องค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน [13] ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้กำหนดหลักการไว้ว่า ระบบบริการสาธารณสุขต้อง

เป็นระบบที่มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ราคาไม่แพง มุ่งเน้นประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก [7] มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ในเรื่องการรักษาโรค ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้มากขึ้น ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุข จึงเกิดปัญหา คือ ภาระงานหนัก เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ผู้รับบริการมีการศึกษาที่สูงขึ้น มีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพที่หลากหลาย

การตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ของตนเอง มากขึ้นรวมทั้งความเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีทางการแพทย์ ทำให้การทำงานมีความยากเพิ่มขึ้น ต้องระมัดระวังตัวสูงในการให้บริการเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย ทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีความเครียดในการทำงาน ตลอดจนบริการทางด้านสุขภาพที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ในลักษณะสหสาขาวิชาชีพ บุคลากรสาธารณสุขนำความสามารถทางวิชาชีพของตนเองออกมาช่วยในการดูแลเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการ

กระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลที่กระตุ้นและส่งเสริมให้โรงพยาบาลศูนย์มีการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์การอย่างมีระบบ ผู้ป่วยได้รับการรักษาอย่างสมศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ส่วนบุคลากรสาธารณสุขได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้ตามมาตรฐาน [6] ซึ่งจากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น การบริการสุขภาพนั้น บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบบริการสุขภาพ

การที่จะให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจที่มีอยู่ออกมาใช้เพื่อให้การบริการสุขภาพที่มีคุณภาพโดยตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถนั้น เกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในองค์การมีความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานที่ดี การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งและหากมีวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์เป็นแบบแผนแนวทางการปฏิบัติก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการการทำงาน และยิ่งส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีจำนวนประชากร 2,570 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 346 คน ได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ได้ 4 กลุ่ม คือ แพทย์ พยาบาล บุคลากรวิชาชีพอื่นและบุคลากรอื่นๆ [12] ที่เกี่ยวข้องโดยใช้วิธีแบ่งชั้น (stratified random sampling) แล้วสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาเป็นสัดส่วนกันโดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ จากจำนวนบุคลากรสาธารณสุข แต่ละกลุ่ม หลังจากได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มกำหนด

การสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายคือ การจับฉลากตามรายชื่อแบบไม่ใส่คืนให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มและครอบคลุมทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของเกวลี ดวงกำเนิด ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของคุกและลาฟเฟอร์ตี้ [11] ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของอมรรัตน์ พงษ์พาน [10] ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของวอลตัน [13] ซึ่งผ่านการหาความเที่ยงตรง (validity) เชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการหาความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 0.80 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.89

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังการได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

โดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานและส่งแบบสอบถามผ่านหัวหน้าของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำไปแจกบุคลากรสาธารณสุขตามจำนวนที่ส่งได้ จำนวน 346 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2554 ถึง 31 มกราคม 2555 และผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืน ด้วยตัวเองและนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 345 ฉบับ คิดเป็น 99.71%

ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบผลคูณของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 346 คน คิดเป็น 13.46 % ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=345)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	52	15.07
หญิง	293	84.93
อายุ		
20 – 30 ปี	100	28.99
31 – 40 ปี	144	41.74
41 – 50 ปี	61	17.68
51 – 60 ปี	40	11.59
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	5	1.45
มัธยมศึกษา	60	17.39
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	12.75
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	210	60.87
ปริญญาโท	25	7.25
ปริญญาเอก	1	0.29
ตำแหน่ง		
แพทย์	21	6.09
พยาบาล	110	31.88
บุคลากรวิชาชีพอื่น	30	8.70
บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	184	53.33

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.93 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 41.74

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 60.87 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องร้อยละ 53.33 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำแนกตามเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=345)	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	134	38.84
10,001 – 15,000 บาท	60	17.39
15,001 – 20,000 บาท	64	18.55
20,001 – 25,000 บาท	26	7.54
25,001 – 30,000 บาท	19	5.51
30,001 บาทขึ้นไป	42	12.17
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1-4 ปี	110	31.88
5-9 ปี	76	22.03
10-14 ปี	56	16.23
15-19 ปี	29	8.41
20-24 ปี	35	10.14
25-29 ปี	19	5.51
30-34 ปี	17	4.93
35-40 ปี	3	0.87

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่
ใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 38.84 และ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่
ระหว่าง 1-4 ปี ร้อยละ 31.88 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
เชียงรายประชานุเคราะห์ (n=345)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ลักษณะสร้างสรรค์	4.09	0.49	สูง
มีติมุ่งความสำเร็จ	4.26	0.49	สูง
มีติมุ่งพัฒนาบุคลากร	4.18	0.53	สูง
มีติมุ่งสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง	4.04	0.71	สูง
มีติมุ่งบุคลากรและการสนับสนุน	3.88	0.66	สูง
ลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.64	0.40	ปานกลาง
มีติมุ่งกฎระเบียบ	3.74	0.72	สูง
มีติมุ่งการพึ่งพา	3.72	0.66	สูง
มีติมุ่งการยอมรับ	3.68	0.38	สูง
มีติมุ่งการหลีกเลี่ยง	3.40	0.71	ปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.14	0.51	ปานกลาง
มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ	4.18	0.62	สูง
มิติมุ่งใช้อำนาจ	2.99	0.75	ปานกลาง
มิติมุ่งการแข่งขัน	2.86	0.91	ปานกลาง
มิติมุ่งการคัดค้าน	2.55	0.78	ปานกลาง

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเฉลี่ย

วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ รับรู้วัฒนธรรม

ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง รับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะ
ตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
เชียงรายประชานุเคราะห์โดยรวมและรายด้าน (n=345)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โดยรวม	3.65	0.53	ปานกลาง
รายด้าน			
ลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	4.17	0.64	สูง
การทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.88	0.67	สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.85	0.63	สูง
โอกาสในการ พัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.76	0.69	สูง
สิทธิส่วนบุคคล	3.74	0.72	สูง
ความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.71	0.75	สูง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.43	0.80	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.66	0.93	ปานกลาง

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเฉลี่ย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์
โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในรายด้าน พบว่า
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงาน
ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วน

บุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต
ส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม
อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม
สุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่4)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม (8 ด้าน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

วัฒนธรรมองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ลักษณะสร้างสรรค์	0.65**
ลักษณะตั้งรับ -เฉื่อยชา	0.57**
ลักษณะตั้งรับ -ก้าวร้าว	0.87

** P < .01

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงราย (ตารางที่ 5)

วิจารณ์และสรุปผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 3) กล่าวคือ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์คือ องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีเหตุมีผล มีหลักการ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานมุ่งเน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงาน เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สนับสนุนและยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก

ด้วยการปฏิบัติงานด้วยระบบราชการเป็นหลัก ยึดหลักอาวุโส มีค่านิยมมุ่งเน้นพึ่งพาและการคล้อยตามความคิดเห็นผู้บริหาร มุ่งปกป้องตนเองโดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งและการเห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมาย ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ เนื่องจากโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์เป็นหน่วยงานทางราชการ บริหารงานด้วยระบบราชการ จึงยึดถือและให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ มีการบริหารจัดการที่มีระบบระเบียบและสายการบังคับบัญชาชัดเจน บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว คือองค์การที่มีค่านิยมแบบพฤติกรรมแสดงออก ค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองขาดการวางแผนล่วงหน้า แก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์การอยู่เสมอๆ เน้นอำนาจหน้าที่ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกลึกซึ้งที่มั่นคง มีการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ การปฏิบัติงานจะปฏิบัติตามความระมัดระวังตามแบบแผนที่เคยยึดถือเพื่อป้องกันความผิดพลาด เนื่องจากโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ให้ความสำคัญกับงาน มีการวางแผนงานล่วงหน้า มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพ มุ่งเน้นงาน เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด จึงส่งผลให้มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกับการศึกษาของ พันธุ์บุผา ตรีรัตนานันท์ [4] ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก

ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลางและอมรรตน์ พงษ์พาน [10] ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ลักษณะ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.53$) และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านในระดับสูง 6 ด้าน (ตารางที่ 4) คือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม

ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาในด้านต่างๆ ทั้งเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาวิชาการ มีการสอบบรรจุเพื่อเข้ารับราชการ มีการประสานงาน มีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่างๆ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีวันหยุดราชการ มีสิทธิรับวันลาต่างๆ และยังมีกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่อสังคมส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน (ตารางที่ 4) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากการเป็นระบบราชการ ถึงแม้จะมีการจัดสวัสดิการข้าราชการที่สามารถเบิกจ่ายได้โดยตรง มีสวัสดิการ มีกองทุน เงินพิเศษประจำตำแหน่งให้สำหรับบุคลากรที่เป็นข้าราชการ แต่สำหรับบุคลากรสาธารณสุขส่วนหนึ่งที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการจึงไม่มีสวัสดิการดังกล่าวจึงไม่สามารถตอบสนองการดำรงชีพได้

รวมทั้งเป็นสถานบริการสุขภาพขนาดใหญ่ระดับโรงพยาบาลศูนย์ รับผิดชอบในให้บริการในเขตพื้นที่ภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ และประเทศใกล้เคียงจึงมีผู้มารับบริการจำนวนมาก จึงมีการปรับโครงสร้างของโรงพยาบาล ทั้งก่อสร้างอาคารใหม่เพิ่มขึ้นซึ่งทำให้ทัศนียภาพของโรงพยาบาลเปลี่ยนแปลงไป มีการรื้อถอนอาคารเก่า ทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิด

อันตรายในขณะรื้อถอนและก่อสร้างอาคาร และมีผู้ป่วยจำนวนมากในหอผู้ป่วย มีเตียงเสริมระหว่างทางเดินทำให้ต้องปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะแออัด อากาศถ่ายเทไม่สะดวกซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ลออ วิรัตน์คำเขียว [5] สัมพันธ์ สอนสำเนียง [9] ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์คล้ายคลึงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลและหน่วยงานอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .065$) (ตารางที่ 5) อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีการปฏิบัติงานโดยยึดแนวทางในการปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงพยาบาล ที่ว่า “ประชาชนในความรับผิดชอบมีสุขภาพดี ได้รับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม 4 มิติอย่างมีคุณภาพ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีความสุข มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธา ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ วิทยาการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข ภาควิชาเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและส่งเสริมสุขภาพ”

ดังนั้นบุคลากรจึงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ วิทยาการด้านการแพทย์และการมีส่วนร่วมกับภาควิชาเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการและส่งเสริมสุขภาพ จึงทำให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความภาคภูมิใจในองค์การ และเป็นแรงผลักดันให้ บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี และมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และย่อมส่งผลต่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .057$) (ตารางที่ 5) ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา นั้นคือ การปฏิบัติงานด้วยระบบราชการเป็นหลัก ยึดหลักอาวุโส มีค่านิยมมุ่งเน้นพึ่งพา และการคล้อยตามความคิดเห็นผู้บริหาร มุ่งปกป้องตนเองโดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบอาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์เป็นหน่วยงานของรัฐบาล บริหารด้วยระบบราชการ มีสายงานบังคับบัญชา มีกฎระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ นอกจากการบริหารแบบระบบราชการแล้วในบางประเด็นอาจขึ้นอยู่กับดุลยพินิจและการตัดสินใจของผู้บริหาร บุคลากรจึงต้องมีการดำเนินงานปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติดังกล่าว เช่น ระเบียบการปฏิบัติของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระเบียบการลาต่างๆ เพื่อให้การบริหารระบบราชการมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ที่ระดับ .01 ($r = .087$) (ตารางที่ 5) ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว นั้นคือมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองขาดการวางแผนล่วงหน้า แก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เสมอๆ ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นเน้นอำนาจหน้าที่ที่ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง มีการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ

โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์บริหารงาน โดยระบบราชการมีการบริหารจัดการและการวางแผนอย่างเป็นระบบ จึงเป็นผลทำให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ การปฏิบัติงานทุกๆ ครั้ง ต้องมีความระมัดระวัง มีความละเอียดถี่ถ้วนวางแผนล่วงหน้า เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและความเสียหาย ให้ความสำคัญและให้ความเคารพนับถือต่อผู้อาวุโส จึงเกิดเป็นประเพณี วัฒนธรรมของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาช้านาน

ลักษณะนิสัยของคนไทยประการหนึ่งตามการศึกษาคือ มีลักษณะเกรงใจ เคารพผู้ที่อาวุโสกว่า ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะหรือที่ประชุมและมักจะ ไม่แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งหรือเห็นตรงกันข้ามกับบุคคลอื่น จึงให้ความเห็นในลักษณะคล้อยตาม เมื่อเกิดปัญหามักจะใช้การประนีประนอม ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวจึงไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

การบริการสุขภาพนั้น บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพ การที่จะให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจที่มีอยู่ออกมาใช้เพื่อให้การบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ โดยตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถนั้นเกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์การที่มีลักษณะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร

สาธารณสุขในองค์กรมีความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี [4, 11]

แต่ในขณะที่เดียวกันหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่องค์กรสุขภาพมีอยู่อาจก่อให้เกิดปัญหาทำให้องค์กรสุขภาพประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ค่อนข้างยาก และส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ได้ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งและหากมีวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์เป็นแบบแผนแนวทางการปฏิบัติก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการการทำงาน และยังส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย [3]

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมให้แก่บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ทุกคนให้รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและร่วมมือกันเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานเป็นทีมที่ดี
2. ทบทวนคำตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะผู้ที่ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น หน่วยงานเคมีบำบัด หรือจัดสวัสดิการในการตอบแทนเมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่
3. ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลและในหอผู้ป่วยให้มีความสะดวกและปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน จัดสร้างที่พักอาศัยที่สะอาดและเพียงพอ สวยงาม น่าอยู่อาศัย ให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่ม ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ เช่น บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์กร
2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น เพศ ช่วงอายุ ประเภทของวิชาชีพเช่นสายวิชาชีพเฉพาะด้านสาธารณสุขกับสายสนับสนุน ว่ามีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์หรือไม่ อย่างไร
3. ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น
4. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในแนวลึกยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม อาจารย์ ดร. มุกิตา พันภัยพาล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบและแนะแนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ คุณวรารักษ์ ก้อยชูสกุล และคุณศรัณญา เปี่ยมสุวรรณกิจ ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้อันมีค่ายิ่ง บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. นวลละออง แสงสุข. วัฒนธรรมองค์กร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารการพัฒนารัพยากรมนุษย์. 2549;2(2):13-29.
2. บุศรา กายี. วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. จ.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2546.
3. ผจญ เฉลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน [ออนไลน์]. 2549 [เข้าถึงเมื่อ 2554 มีนาคม 19]. ได้จาก: http://www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc.
4. พันธุ์บุปผา ตรีรัตนานันท์. วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลนคพ. [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2542.
5. ละออง วิรัตน์คำเขียว. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลรพ.ชุมชนจังหวัดอุดรธานี. [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2549.
6. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. แนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล [ออนไลน์]. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 2554 มีนาคม 31]. เข้าถึงได้จาก: http://www.phanphit.ac.th/ed2009/dl/dl-5/HA_concept.doc.
7. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. [ออนไลน์]. 2550. [เมื่อ 2554 พฤษภาคม 2]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandlawyercenter.co/index.php?lay=show&ac=article&Id=538976177&Ntype=19>.
8. สมชาติ โตรักษา. หลักการและกระบวนการบริหารโรงพยาบาล. [ออนไลน์]. 2545 [เมื่อ 2554 ตุลาคม 8]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.stou.ac.th/thai/GradStdy/Schools/shs/DOC/no1/no1-1.doc>.
9. สัมพันธ์ สอนสำเนียง. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลอุดรธานี. [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2549.
10. อมรรัตน์ พงษ์พาน. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่. [การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2550.
11. Cooke RA, Lafferty, JL. Level: Organizational culture inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics; 1989.
12. McGibony JR. Principles of hospital administration. New York : G.P.Putnam's Sons; 1952.
13. Walton RE. Improving the quality of working life. Harvard Business Review; 1974.