


วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ
ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช



กุลรัศมี พรหมไธสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการใน
โรงพยาบาลศิริราช

ORGANIZATIONAL CULTURE EFFECTING ORGANIZATIONAL CLIMATE OF PROFESSIONAL NURSES
IN SIRIRAJ HOSPITAL

กุลรัศมี พรหมไธสง 4937504 PPH/M

วท.ม.(สาขารณศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาขารณศาสตร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูมิตา อินทรประสงค์ พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา ภัทรอาษา
ชัย Sc.D.(Bios.), ชีรพงษ์ บุญรักษา ปร.ค.(บริหารธุรกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับและทิศทาง
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับ
ปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการใน
โรงพยาบาลศิริราช ได้รับแบบสอบถามคืนและสมบูรณ์จำนวน 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.8 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย
แจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
โรงพยาบาลศิริราช โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์กร ($r = 0.65, p < 0.001$)
เมื่อพิจารณารายวัฒนธรรมพบว่า วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับบรรยากาศองค์กร
และสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมรูปแบบอื่น ($r = 0.71, p < 0.01$) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.62, p < 0.01$) วัฒนธรรมราชการมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.61, p < 0.01$) และวัฒนธรรมการตลาดมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.42, p < 0.01$) วัฒนธรรมองค์กรสามารถ
อธิบายความผันแปรบรรยากาศองค์กร มีเพียงวัฒนธรรม 2 รูปแบบเท่านั้นที่สามารถอธิบายความผันแปรของ
บรรยากาศองค์กร คือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์สามารถอธิบายความผันแปรเชิงบวกกับบรรยากาศองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ที่ร้อยละ 51.9 ($R^2 = 0.519$) และวัฒนธรรมการตลาดสามารถอธิบาย
ความผันแปรเชิงลบกับบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ที่ร้อยละ 51.9 ($R^2 = 0.519$)
จากผลการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นและลด
วัฒนธรรมการตลาดในองค์กรลงเพราะส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ดีในโรงพยาบาลศิริราช

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร / บรรยากาศองค์กร / พยาบาลวิชาชีพ

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING ORGANIZATIONAL CLIMATE OF PROFESSIONAL NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL, THAILAND**KULRAT PROMTHAISONG 4937504 PPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (Dev. Adm.), JAN YA PATARAACHACHAI, Sc.D.(Bios.), TEERAPONG BOONRAKSA (Business Administration)****ABSTRACT**

This study was explanatory research which aimed to analyze the level and direction of the relationship between organizational culture and organizational climate according to the opinions of professional nurses at the operations level in Siriraj Hospital by using questionnaires. 222 questionnaires or 88.8% were completed and returned. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. Relationships were analyzed by using Pearson's product moment correlation coefficients and multiple regression analysis.

The results revealed that organizational culture according to the professional nurses at Siriraj Hospital had a positive relationship with organizational climate at a moderate level overall ($r = 0.65$, $p < 0.001$). When each type of culture was inspected, it was found that clan culture had a high level of relationship with organizational climate and had the highest level when compared with other cultures ($r = 0.71$, $p < 0.01$). Next were adhocracy culture, which had a moderate relationship ($r = 0.62$, $p < 0.01$); hierarchy culture, which had a moderate relationship ($r = 0.61$, $p < 0.01$); and marketing culture, which also had a moderate relationship ($r = 0.42$, $p < 0.01$). Organizational culture could adequately explain the variance in organizational climate. However, only 2 culture types could significantly explain the variance in organization climate: clan culture accounted for 51.9% of the variance with organization climate at a 0.05 level of significance ($R^2 = 0.519$), and marketing culture explained organization climate by affecting it negatively at a level of significance of 0.05 at 51.9% ($R^2 = 0.519$).

It is recommended that hospital administrators should set policies to promote more clan culture and reduce marketing culture in the organization in order to improve organizational climate at Siriraj Hospital.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE / ORGANIZATIONAL CLIMATE / PROFESSIONAL NURSE

164 pages