

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อบรรยากาศองค์การ ในด้านพฤติกรรมผู้ร่วมงานและพฤติกรรมผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล ผลการศึกษาพบว่า

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพสมรส ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 อายุราชการ 1 - 10 ปี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 1 - 10 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ 1 - 10 ปี มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีรายได้พิเศษไม่เกิน 2,500 บาทปฏิบัติงานในแผนกห้องผ่าตัดและวิสัญญีวิทยา

ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี ในด้านพฤติกรรมผู้ร่วมงานและพฤติกรรมผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีতিขวัญและกำลังใจ มติความสนิทสนม มติการไว้วางใจและมติการเห็นอกเห็นใจอยู่ในระดับสูง มติการมุ่งมั่น อยู่ในระดับปานกลาง มติภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง มติความห่างเหินและมติการไม่ให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับต่ำ

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านปฏิบัติการพยาบาลและด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพฤติกรรมผู้ร่วมงานในมิติการไม่ให้ความร่วมมือ มิติภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง มิติขวัญและกำลังใจ และมิติความสนิทสนม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารในมิติความห่างเหิน มิติการไว้วางใจและมิติการเห็นอกเห็นใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บรรยากาศองค์การ 6 รูปแบบ ของโรงพยาบาลศูนย์สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี พบว่าบรรยากาศองค์การในรูปแบบเปิดและรูปแบบปิด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและแผนกที่ปฏิบัติงานมีผลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบรรยากาศองค์การ ที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นหรือจัดโครงการ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามัคคีในหมู่คณะมากยิ่งขึ้นจัดให้ผู้ร่วมงานจัดระบบการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง และกำหนด กฎ ระเบียบให้สามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น มีการจัดสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานและสนับสนุนให้สวัสดิการแก่ผู้ร่วมงานมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม ใช้เหตุและผล เป็นผู้ไกล่เกลี่ยประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา สร้างความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ ควรลดความเคร่งเครียดในที่ประชุมและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ควรตรวจตราสั่งงานที่พอเหมาะ ให้ความไว้วางใจเชื่อใจผู้ร่วมงานปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ

2. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงในเรื่องการจัดสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา การสรุปผลการพยาบาลก่อนจำหน่ายและส่งต่อผู้ป่วยไปยังหน่วยงานหรือแหล่งประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง วางแผนการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษรและการศึกษาผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนการพยาบาล ให้ผู้ร่วมงานร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและปรับปรุงการจัดสรรบุคลากรพยาบาล ตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความยากและความซับซ้อนของงาน ควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการนิเทศงานสถานพยาบาลในระดับรองลงมา รวมทั้งการจัดทำคู่มือให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

The study has 3 objectives 1) to examine the level of organizational atmosphere according to the opinion of professional nurses of Sappasitipasong hospital; 2) to examine the level of work efficiency of professional nurse of Sappasitipasong hospital; and 3) to investigate the association between organizational atmosphere in the aspect of its nurse staff and administrator behavior, with work efficacy of professional nurse in Sappasitipasong hospital, Ubonrachathani province.

The data was collected among 240 professional nurses working in Sappasitipasong hospital in Ubonrachathani province. Questionnaire was used for data collection. Data was analyzed by percentage, means, standard deviation, Pearson correlation coefficient and Point biserial correlation coefficient.

The result revealed that the majority of the samples aged between 21 – 30 years, were married, currently work as professional nurse level 7 , have been working in this position for 1 – 10 years. Their total duration of work is 1 – 10 years , and have worked in Sappasitipasong hospital for 1 -10 years. Their average income is not exceed 10,000 Baht and extra income of 2,500 Baht. They work in operation room and anesthesic department.

Their level of opinion towards organizational atmosphere of Sappasitipasong hospital, Ubonrachathani with respect to nurse staff and administrator behaviors is at moderate level of which having moderate level are morale, acquaintance, trust, and sympathy, whereas constraints, being distance, and incooperation are at low level.

The finding showed that working efficiency of professional nurse by overall and by each aspect, i.e. nursing practice, administration and management are at moderate to high level, whereas technical aspect is at moderate level.

Regarding organizational atmosphere that effect work efficiency of professional nurses, it was found that nursing staff behavior in the aspects of incooperation, constraint, morale, and acquaintance had significant association ($p < 0.05$) with organizational atmosphere and work efficiency.

Recommendations

Organizational atmosphere should be improved to support and enhance work efficiency, i.e. the administrator should stimulate or develop the project to encourage and increase the harmony among nursing staffs, and to involve them in improving working system to reduce unnecessary steps, rules and regulations that ease and enable working procedure. Nursing staffs are promoted to meet together. Welfare benefits for them should be increased to motivate their work and as a moral support so they become proud of their work. The administrator should be equitable and rationale and act as mediator in case of problems. While encourage understanding among staffs, reduce stress in the meeting, and accept staff's opinion. The administrator should also give suitable supervising and monitoring with trust on their staff and with generous behavior.