

ชื่อวิจัย	วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม
ผู้วิจัย	นางสาวมนัสพร กลิ่นชื่น สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
ระยะเวลาการทำงาน	ตุลาคม พ.ศ. 2555 - มีนาคม พ.ศ. 2556
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ประภากร สัมพันธ์สวาท
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมอื่นๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน คือบุคลากรในสายสนับสนุน ได้แก่ แผนกธุรการและบุคคล แผนกเลขานุการ แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อ แผนกการเงิน แผนกพัสดุ แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกลูกค้าสัมพันธ์ แผนกช่างเทคนิค แผนกคอมพิวเตอร์ แผนกประชาสัมพันธ์ แผนกโอเปอเรเตอร์ แผนกโภชนาการ แผนกแม่บ้าน แผนกช่างซ่อมบำรุง แผนกยานยนต์ แผนกUR ได้รับแบบสอบถามตอบกลับอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 96 ชุด โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามระดับความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรหลัก วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร และวัฒนธรรมอื่นๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร และวัฒนธรรมอื่นๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม

จากผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรหลักของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรให้ความคิดเห็นที่ระดับ ปานกลาง จากการพิจารณา ระดับความคิดเห็นของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องการให้ความสำคัญและสนับสนุนในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของตัวบุคลากรอยู่ในลำดับแรก และในเรื่องการให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นวัฒนธรรมองค์กร และบุคลากรสามารถบอกค่านิยมหลัก 5 ข้อของโรงพยาบาลเชียงใหม่ รามได้ในลำดับท้ายสุด

ในเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรให้ความคิดเห็นระดับ มาก จากการพิจารณาระดับความคิดเห็นของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องความตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อยู่เสมออยู่ในลำดับแรก และปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลเชิงใหม่ ราม อย่างเคร่งครัด และมาทำงานตรงตามเวลา (ไม่ขาด ลา มาสาย บ่อยๆ) อยู่เสมออยู่ในลำดับสุดท้าย

ในเรื่องวัฒนธรรมอื่นๆ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรให้ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง จากการพิจารณาระดับความคิดเห็นของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องการให้ความยกย่องและแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประพฤติดี และนำเอาไปเป็นแบบอย่างอยู่ในลำดับแรก และผู้บังคับบัญชามักมีรางวัลหรือคำยินดีชื่นชมในวาระต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมออยู่ในลำดับสุดท้าย