

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันมนุษย์ต่างก็ร่วมกันทำงานในลักษณะองค์การ เพราะองค์การสามารถสนองความต้องการทางด้านสังคม และสามารถสนองความต้องการด้านวัตถุ ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ (กิติมา ปรีดีติติก, 2529) เมื่อคนเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว พฤติกรรมของแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป บางคนมีความรักงาน ขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย บางคนขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขาดมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนไม่มีความสามัคคีกับคนในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ที่กล่าวไว้ว่า สิ่งเหล่านี้เกิดจากอิทธิพลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ลักษณะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติของคนในองค์การ ดังนั้นการศึกษาวัฒนธรรมจะช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในสังคมและองค์การได้ดีขึ้น เป็นวิธีหนึ่งที่จะขยายความเข้าใจ “คน” ในองค์การเพื่อที่จะสามารถถึง “สรรพกำลัง” ที่เขามีอยู่มาสร้างสรรคพัฒนาองค์การได้ (ประเสริฐ จิริยานุกูล, 2536)

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) คือ รากฐานการเข้าใจองค์การ วัฒนธรรมองค์การช่วยอธิบายค่านิยม ความเชื่อ แนวประพฤติปฏิบัติ สิ่งยึดถือ พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ เป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน และสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การของตนเองขึ้นมา ซึ่งแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน บางองค์การวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้องค์การประสบผลสำเร็จ ในขณะที่บางองค์การวัฒนธรรมเป็นอุปสรรคและเป็นสิ่งยับยั้งการพัฒนากองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การ เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ องค์ประกอบของวัฒนธรรมยังมีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของสมาชิกในองค์การ มีทัศนคติต่องานและองค์การ และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ (Browder R, 1993) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้

ในการบริหารจัดการภายในองค์กร นำมาประกอบการตัดสินใจในการสรรหามูลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป

จากการศึกษาของ (Cooke R.A., 1989) พบว่า การที่้องค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับลักษณะวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมของ้องค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับ ดุสิต หวันเหลิม (2530) ที่กล่าวว่า การที่้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมการทำงานของคนใน้องค์กร ซึ่งมีคุณสมบัติหลายประการ ได้แก่ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบ วินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความสามัคคีธรรม ในทางตรงกันข้ามถ้าลักษณะวัฒนธรรมมีลักษณะ ตั้รับ-ก้าวร้าว ซึ่งประกอบด้วย มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม และมิติเน้นกฎระเบียบ หรือลักษณะตั้รับ-เฉื่อยชา ซึ่งประกอบด้วย มิติเน้นการเห็นห้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพาผู้อื่น มิติเน้นการหลีกเลี่ยง จะมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อ้องค์กร สอดคล้องกับ Ruth Benedict (อ้างใน วรรณช เนตรพิศาลวิษ, 2538) ได้ศึกษารูปลักษณะของวัฒนธรรม ในแต่ละสังคม ในหลายรูปแบบ พบว่า วัฒนธรรม้องค์กรในสังคมที่มีความขัดแย้งสูง จะส่งผลให้เกิดอุปสรรคและยับยั้งการพัฒนา้องค์กร

ในปัจจุบันนี้ ปัญหาการลาออก โอน ย้าย ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล มีมากเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนี้ ปี พ.ศ. 2531 สูญเสียร้อยละ 1.21 พ.ศ. 2534 สูญเสียร้อยละ 5.76 พ.ศ. 2536 สูญเสียร้อยละ 4.88 (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2536) สอดคล้องกับ ภัทธา เล็กวิจิตรธาดา (2539) ที่พบว่า มีอาจารย์ไม่เพียงพอกับความต้องการในแต่ละสาขาวิชา จากปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ทำให้ภาระงานทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้น อาจารย์พยาบาลจึงต้องรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะผลิตบุคลากรให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณตามความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลยังต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าทางการรักษาพยาบาล ตลอดจนสามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับปรุงการเรียน การสอน ให้มีคุณภาพอยู่เสมอ เพื่อให้การพยาบาลพัฒนาไปตามสภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี และปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ภาระหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจึงค่อนข้างมากและซับซ้อน ซึ่งการที่อาจารย์พยาบาลจะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพนั้น อาจารย์พยาบาลจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และรักที่จะปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกาได้มอง

เห็นความสำเร็จของงาน ได้รับการยอมรับ พอใจในลักษณะงาน ได้มีโอกาสรับผิดชอบเต็มความสามารถ มองเห็นความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีความรู้สึกกว้างงานที่ทำนั้นมีคุณค่า และมีความสุข สอดคล้องกับ เสริมศรี เวชชะ และคณะ (2535) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมคน ด้านบริหารจัดการ และด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านพฤติกรรมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการทำงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้กล่าวว่าการทำงานย่อมจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ อาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผลงานก็มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่กับทีมงานที่จะร่วมกันทำงานนั้น ๆ การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลก็เช่นเดียวกัน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันกับบุคคลหลายระดับและหลายฝ่าย จึงนับว่างานของอาจารย์พยาบาลจะต้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ เต็มใจ อุทิศแรงใจแรงกาย และความคิดของตนในการปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาสาเหตุดังกล่าวผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน แนวทางหนึ่งคือ การศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างไร ค่านิยม ความเชื่อ แนวคิด บรรทัดฐาน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมบุคลากรในองค์การมีลักษณะอย่างไร ซึ่งถ้าองค์การมีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมคือ ลักษณะสร้างสรรค์ สถาบันการศึกษาพยาบาลย่อมพัฒนาสมาชิกในองค์การมีความผูกพันรักใคร่ มุ่งความสำเร็จของงาน ทุกคนบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามความคาดหวังและพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้คุณภาพการศึกษาพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งช่วยลดปัญหาการลาออก โอนย้าย เปลี่ยนอาชีพ และการเข้าใจวัฒนธรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำสถาบันการศึกษาพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์การ ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาถึงค่านิยม ความเชื่อ แนวคิด บรรทัดฐาน การประพฤติปฏิบัติร่วมกัน พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ ตามแนวคิดของคูกและคณะ (1989) จะทำให้ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างไร มีลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มากน้อยแค่ไหน ประกอบกับยังไม่มีผู้ใดศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลในลักษณะ

สร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา รวมทั้งศึกษาวัดมนธรรมองค์การในแต่ละสังกัดและสาขาวิชา มีความแตกต่างกันหรือไม่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัดมนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อความรู้ใหม่และแนวทางการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรรวมทั้งพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลช่วยสร้างคุณภาพการศึกษาพยาบาลในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวัดมนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดสภาการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
2. เปรียบเทียบวัดมนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสังกัด และสาขาวิชา

คำสำคัญ

วัดมนธรรมองค์การ สถาบันการศึกษาพยาบาล

แนวเหตุผลและสมมุติฐานของการวิจัย

วัดมนธรรมองค์การคือรากฐานการเข้าใจองค์การ วัดมนธรรมองค์การช่วยอธิบาย ค่านิยม แนวประเพณีปฏิบัติ สิ่งยึดถือ พฤติกรรม การแสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การ เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ จากการศึกษาแบบวัดมนธรรมองค์การตามแนวทฤษฎีของค็อก และคณะ (Cooke, RA et al, 1989) วัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การ ที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

กับการทำงาน และทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของ Maslow และ Mc Culland รวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maccoby Morse (1950) และ Stogdill (1963) จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติตน บรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่ โดยคุ้กได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์, ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว, ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา ซึ่งในแต่ละองค์การมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ Deal และ Kenedy (1952) ที่พบว่าองค์การทุกแห่งจะมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง และ Robbin (1993) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งองค์การอื่น ๆ ได้ สถาบันการศึกษาพยาบาลประกอบไปด้วยสังกัดต่าง ๆ เช่น สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดสภาอากาศไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในแต่ละสังกัดย่อมจะมีความแตกต่างกันในด้านโครงสร้างขององค์การ ปรัชญา วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ภารกิจหลักประเพณีต่าง ๆ ค่านิยมในการทำงาน แนวทางการประพฤติปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างกัน(ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2537) สอดคล้องกับ Roussel (1990) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม โครงสร้างขององค์การ ประวัติองค์การ ปรัชญา ภารกิจหลัก ประเพณีต่าง ๆ ในแต่ละโรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดแตกต่างกันมีผลทำให้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน

และจากการจัดโครงสร้างองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาลได้มีการจัดโครงสร้าง แบ่งตามสาขาวิชาการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งในแต่ละสาขาวิชาแตกต่างกัน ในลักษณะของงาน โสภิตา ทัดพินิจ (2532) ซึ่งสอดคล้องกับ นิษฐิดา ลีนะขุนางกูร (2530) พบว่า สาขาวิชาการปฏิบัติงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน จะมีการปฏิบัติการพยาบาลที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ Harriet (1988) พบว่า มีความแตกต่างกันในวัฒนธรรมการทำงานของแผนกการดูแลผู้ป่วยระบบทางเดินปัสสาวะ และแผนกการดูแลผู้ป่วยเนื้องอก ในด้านบทบาทการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจการทำงาน

ค่านิยม และการใช้เวลาในการทำงานการสนับสนุนทางจิตใจ และการปรับตัวเข้ากับการทำงานในแผนก และจากผลการวิจัยของ จิวีวรรณ สัตยธรรม (2537) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์จะมีความรุนแรงของควมถี่ ความเครียดสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาการพยาบาลจิตเวช เนื่องจากต้องปฏิบัติงานกับผู้ป่วยที่อยู่ในระยะวิกฤติตลอดเวลา และ Kratina (1990) พบว่า วัฒนธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกและความพึงพอใจในมาแต่ละสาขาวิชาการ ปฏิบัติงานไม่เท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

4. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในแต่ละสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน
5. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในแต่ละสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน
6. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในแต่ละสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้
ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้
ตัวแปรต้น คือ

1. สังกัดของสถาบันการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดสภาวิชาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. สาขาวิชา ประกอบด้วย (1) สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ หรือการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (2) สาขาวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์หรือการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ (3) สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ (4) สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน (5) สาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐานและวิชาเสริมทางการพยาบาล หรือการบริหารการพยาบาล หรือการวิจัยทางการพยาบาล

ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์การ เป็นรายลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมกรแสดงออกของสมาชิกภายในองค์การในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยสมาชิกภายในองค์การ และถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษาค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมกรแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การ ตามแนวคิดของคึกและคณะ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยม และพฤติกรรมกรแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมกรทำงานของทุกคนในองค์การมีลักษณะของการมีเหตุมีผลมีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกสนานกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยม พฤติกรรมกรแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่

ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคล เป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศ การสอนงาน และบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผย และมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมทีมการแสดงออกของพนักงานในองค์การจะเน้นการทำงานลักษณะให้ความอบอุ่นให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงานรู้ใจเขาใจเรา

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของพนักงาน และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาดูผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารพนักงาน เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องคือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การลักษณะการคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การพึงพอใจ

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะแบบอนุรักษ์นิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการ ทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่แสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และทุกคนเชื่อว่ามีการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำทนาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหาร

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ไม่ได้รับ รางวัลอะไร ทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบให้เท่า ๆ กันกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยง การกระทำต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และการถูกตำหนิพนักงาน ทุกคนจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อกระทำงานผิดพลาด ทุกคน หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้ง และความผิดต่าง ๆ เหตุการณ์ ที่จะต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความ มั่งคั่ง ของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้าน และมุ่งเจ้าระเบียบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจา ต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีความค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๆ พนักงานจะแสดงถึง ความขัดแย้ง ในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการ เปลี่ยนแปลงหรือต่อต้าน ความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ๆ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก โครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และ บทบาทของ แต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การคือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้ ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจ หน้าที่ ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขันกันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ ทำงาน และวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่าดีกว่าผู้ร่วมงาน พนักงาน ทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขัน และมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการ แข่งขันกันทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการ ทำงานอย่างละเอียด ถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อยมากและใช้ระยะ เวลานานมากในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายนั้น เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่าง ละเอียด

2. สถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลและมหาวิทยาลัย ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ โดยมีการจัดการเรียนการสอนแบ่งออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ

3. สังกัด หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลหลักสูตร และการผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพ ที่สถาบันการศึกษาพยาบาลต่าง ๆ ขึ้นตรงอยู่ ซึ่งในงานวิจัยนี้พิจารณาสถาบันใน 7 สังกัดได้แก่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดสภาอากาศไทย และสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. สาขาวิชา หมายถึง หน่วยงานที่แบ่งตามลักษณะเนื้อหาวิชาในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในสาขาวิชาดังต่อไปนี้ คือ (1) สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ หรือการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ (2) สาขาวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ หรือการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ (3) สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ (4) สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน (5) สาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐานและวิชาเสริมทางการพยาบาล หรือการบริหารการพยาบาล หรือการวิจัยทางการพยาบาล

5. อาจารย์พยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา ปริญญาบัตร หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางพยาบาลศาสตร์ ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล และเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการสร้างเสริม ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. เป็นแนวทางในการสร้างคุณค่าร่วมและวัฒนธรรมองค์การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

3. เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า สำหรับผู้สนใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์การต่อไป