

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรมหรือวิธีการปฏิบัติของบุคลากร และเป็นสิ่งที่ยึดถือการคาดหวังหรือสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตาม (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) หรือเป็นพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานของบุคลากรในองค์การนั้นๆ (Cooke & Rousseau, 1988; McDaniel & Stumpf, 1993) จึงนับว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นทั้งความเชื่อ ค่านิยม ที่อยู่ภายในจิตใจของกลุ่มคน หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่อย่างไรก็ตามกล่าวได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรม (ไพบุลย์ ช่างเรือน, 2532) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนแว่นขยายที่จะช่วยเพิ่มความกระจ่างในการมองเห็นธรรมชาติของความเป็นจริงของบุคลากรในองค์การนั้นๆ (สุนทราวดี เรือรบพิเชฐ, 2540) ซึ่งถูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ (constructive styles) เป็นลักษณะที่องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร มุ่งสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอาใจใส่รักใคร่ต่อกัน นับเป็นวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรคงานใหม่ให้มีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ 2) ลักษณะตั้งรับ-หนีบขา (passive-defensive styles) เป็นลักษณะที่องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำ มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นบุคคล โดยคำนึงถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด จนอาจทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าตัดสินใจในบางครั้ง และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive-defensive styles) เป็นลักษณะองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน โดยใช้อำนาจตามหน้าที่เป็นเครื่องมือ ทำให้ผู้ปฏิบัติมุ่งแข่งขันการแพ้-ชนะเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ จะทำให้บุคลากร

มีพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร สามารถพัฒนางานของตนเองได้อย่างอิสระและ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความสุข ทัศนคติดีและสนุกกับการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ-เฉยชาหรือลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ขาดความกระตือรือร้น พยายามจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะต้อง รับผิดชอบและมีการปฏิบัติงานที่ต้องยึดกฎเกณฑ์เป็นหลัก จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรกลัวความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทำได้ค่อนข้างยาก (Cooke & Lafferty, 1989)

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ จะต้องศึกษาจากบุคคลที่อยู่ในองค์การโดยตรงและในแต่ละ องค์การจะมีความแตกต่างกัน อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539) ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกลุ่มงาน การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน โดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพหญิงและชาย พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์และตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับมาก และตั้งรับ-เฉยชา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง แสดงให้เห็นว่า เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นทั้งงานและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วย และยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบพอสมควร นับว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีบรรยากาศสูงใจในการปฏิบัติงานองค์การหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าองค์การ อื่นน่าจะ ได้ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของตนเองว่าอยู่ในระดับใด

โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ มีภาระกิจรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณสุขในรูปแบบผสมผสานทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนในเขตอำเภอ ซึ่งเป็นที่ตั้งของ โรงพยาบาล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ในการกระจายบริการสาธารณสุขให้ ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง (กระทรวงสาธารณสุข, 2540) อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลชุมชน บางแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญและอยู่ในถิ่นทุรกันดาร จึงนับว่าเป็นความยากลำบากต่อการ เข้าไปปฏิบัติงานของพยาบาลหญิง ซึ่งจะต้องเข้าไปให้บริการสาธารณสุขในเชิงรุกสู่ชุมชน ฉะนั้น ในปี พ.ศ. 2523 กระทรวงสาธารณสุขจึงมีนโยบายการผลิตพยาบาลชาย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ พยาบาลชายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว โดยให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาลชาย ซึ่งส่วนใหญ่ เมื่อสำเร็จการศึกษาจะต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนให้กับ โรงพยาบาลชุมชนเป็นระยะเวลา 4 ปี (ผกา เศรษฐจันทร์, ฤทธยา ดันติผลาชีวะ, และเฟื่องฟ้า นรพลลภ, 2529) สำหรับการผลิตพยาบาล วิชาชีพชายนั้นยังคงมีต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน และพยาบาลวิชาชีพชายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากร

การพยาบาล เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลที่มุ่งเน้นการรูกู้ชุมชน ในมิติที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค แก่ประชาชนในถิ่นทุรกันดารและห่างไกล ซึ่งลักษณะงานในพื้นที่เช่นนี้จะต้องอาศัยการเข้าถึงชุมชนอย่างจริงจัง รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความคล่องตัวสูงและกล้าริเริ่มงานใหม่ๆ เพื่อให้สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับประชาชนในท้องถิ่นได้ อาจกล่าวได้ว่าลักษณะอย่างงานนี้น่าจะต้องใช้พยาบาลวิชาชีพชาย เนื่องจากลักษณะความเป็นชายมีความเป็นผู้ร่าเริง ชี้แจง กล้าเสี่ยง ทะเยอทะยานและรู้สึกท้าทายต่องานที่ยากลำบาก (Bush, 1976; Williams, 1995) จากข้อมูลของสภาการพยาบาลในช่วง พ.ศ. 2529-2540 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพชายสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 687 คน และยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 390 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นพยาบาลชายที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 340 คน (กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สิงหาคม, 2540; สภาการพยาบาล, สิงหาคม, 2540) นอกจากนั้นยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพชายมีการโอนย้ายสับเปลี่ยนสายงานมากขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพไปเป็นนักวิชาการต่างๆ เช่น นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ นักวิชาการสุขศึกษา นักวิชาการสุขภาพและป้องกันโรค เป็นต้น (พิเชฐ คำถาเครือ, 2541) ทำให้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลที่เป็นพยาบาลวิชาชีพชายยิ่งลดน้อยลง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาลเชิงรูกู้ชุมชนในถิ่นทุรกันดารและห่างไกล และไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ตามนโยบายการผลิตพยาบาลวิชาชีพชาย อย่างไรก็ตามเมื่อพยาบาลชายต้องมาปฏิบัติงานในอาชีพที่มีผู้หญิงปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ อาจมีส่วนทำให้ลักษณะองค์การมีความแตกต่างกันไปได้ (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2533) นอกจากนี้ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศความเป็นอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนไว้อย่างหลากหลาย เช่น เกรียงศักดิ์ หลิวจันทร์พัฒนา (2534) ได้กล่าวว่า โรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์การขนาดเล็กที่ทำให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงพยาบาลชายมีความสนิทสนม รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน มีความสุขและสนุกกับการปฏิบัติงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์การในโรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะใกล้ชิดเคียงลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพชายเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จากการที่โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งการปฏิบัติงานต้องยึดกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานค่อนข้างจะเคร่งครัด (สมาคมนามัย, 2540) ทำให้พยาบาลวิชาชีพชายต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การลักษณะดังกล่าว อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพชายไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ทำให้วัฒนธรรมองค์การบางแห่งอาจอยู่ในลักษณะตั้งรับ-เฉยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามแนวคิด

ของคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแต่ละแห่งย่อมมีความแตกต่างกัน และอาจมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป นอกจากนี้จากการศึกษาของพีเชอู คำถาเครือ (2541) พบว่า พยาบาลวิชาชีพขาดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้แนวคิดของแมคคอสกีและมุลเลอร์ (McCloskey & Mueller, 1990) และการศึกษาของอัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพทั้งหญิงและชายยังคงปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล แต่ไม่ได้ศึกษาว่าพยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนานเท่าไร ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมน่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของบุคลากร และอาจจะมีผลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ

ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน เป็นการตั้งใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงาน (มานิต มานิตเจริญ, 2538) หรือเป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป (Price & Mueller, 1981) ซึ่งความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน อาจส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังเช่นการศึกษาของเบนเนอร์ (Benner, 1982) พบว่า การคงอยู่ในงานเป็นระยะเวลานาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรไม่ตั้งใจที่จะอยู่ในงาน อาจนำไปสู่การลาออก โอนย้ายหรือย้ายงานในที่สุด ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลใหม่ สูญเสียสิ่งที่ไม่สามารถนับเป็นจำนวนเงินได้ เช่น การสูญเสียเวลา ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น (มาลีวัล เลิศสาครศิริและกิตติยา สมุทระประคินธุ์, 2538) ซึ่งความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนับเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกโดยตรง วิภาดา คุณาวิกติกุล (Kunaviktikul, 1994) ได้ศึกษาความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งชายและหญิง จำนวน 375 คน มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานในช่วงปีแรก และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานจะลดลงเป็นอย่างมากหลังจากปฏิบัติงานนานกว่า 5 ปี อาจกล่าวได้อีก ทัศนะว่าความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอาจสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์การขณะนั้นได้เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากการมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นหรือลดลง และสามารถใช้เป็นแนวทางวางแผนอัตรากำลังได้อีกด้วย เพราะหากพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานระยะยาวนานขึ้น (Taunton, Boyle, Woods, Hansen, & Bott, 1997) ซึ่งจะทำให้อัตรากำลังของ

หน่วยงานคงที่หรือเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการวางแผนการรักษาระดับคุณภาพบริการพยาบาลให้อยู่ในคุณภาพที่เหมาะสมหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้

นอกจากวัฒนธรรมองค์การที่อาจมีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานแล้ว ไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นระดับความชอบของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความเป็นวิชาชีพ (professionalism) เป็นระดับการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดเกณฑ์ตามคุณลักษณะของวิชาชีพตามมาตรฐานสากล การได้รับการฝึกอบรม (generalized training) เป็นระดับความรู้และทักษะของบุคลากรที่สามารถสามารถเรียนรู้ได้จากสถาบันการศึกษา และความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (kinship responsibility) เป็นภาระรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อครอบครัวและเครือญาติในท้องถิ่นที่เขาปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะมีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานทั้งในทางบวกและลบ จากการศึกษาของบอร์ดาและนอร์แมน (Borda & Norman, 1997) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความรับผิดชอบต่อเครือญาติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลชาย แต่ในพยาบาลหญิงพบว่า ความรับผิดชอบต่อเครือญาติเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน สำหรับในประเทศไทย แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อเครือญาติทำให้พยาบาลวิชาชีพบางส่วนย้ายกลับภูมิลำเนา และมีส่วนทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดพิจิตร มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนั้นต่อไป ส่วนด้านการได้รับการฝึกอบรมนั้น จากการศึกษาของไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) ได้ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพทั้งชายและหญิง จำนวน 1,101 คน พบว่า การได้รับการฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานในเชิงบริหาร นับว่ามีความสำคัญต่อการรักษาบุคลากรไว้ในวิชาชีพมาก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชาย โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือญาติกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน โดยคาดว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชน ได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลชุมชนว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะทำให้สามารถนำไปสร้างรักษาบุคลากรไว้ต่อไป หรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้

อยู่ในลักษณะสร้างสรรค์ และปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ทำให้สามารถเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมมาช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โดยทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก เกิดความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน
2. ศึกษาความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือญาติกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง
2. ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอย่างไร
3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ และอย่างไร
4. ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือญาติ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ และอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพฯ โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรมและความรับผิดชอบต่อเครือญาติกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพฯที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากร ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรในรุ่นต่อไป สามารถประเมินได้โดยใช้แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของอัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ (constructive styles) 2) ลักษณะตั้งรับ-เนื้อหา (passive-defensive styles) และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive-defensive styles)

ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน หมายถึง การตั้งใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคล สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในงานนั้นต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานสามารถประเมินได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของไพร์ซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) โดยครอบคลุมด้านความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความเป็นวิชาชีพ (professionalism) การได้รับการฝึกอบรม (generalized training) และ ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (kinship responsibility)

พยาบาลวิชาชีพพยาย หมายถึง ผู้ชายที่สำเร็จการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลในระดับ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป **ที่ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับ ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ**
วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพชาย
ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ

โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้
รักษาภายใน ซึ่งมีขนาดตั้งแต่ 10 ถึง 120 เตียง