

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหาย โรงพยาบาล
ชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยและกำหนด
ขอบเขตของการศึกษา ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมาย

นักทฤษฎีองค์การหลายท่านได้ให้นิยามของวัฒนธรรมองค์การไว้ ซึ่งความหมายของ
วัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ
อันประกอบด้วย ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรม
ที่บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตาม และสุภัทรา เอื้อวงศ์ (2540) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ
หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และบุคลากรยึดถือและใช้เป็นแนวทางใน
การประพฤติปฏิบัติหรือตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งความเชื่อและค่านิยมจะได้รับการพัฒนาและ
สั่งสมสืบต่อกันมา จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรและจะมีการถ่ายทอดสืบต่อกันไป คูคและรูสโซ
(Cooke & Rousseau, 1988) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) หมายถึง
พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานและเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังจากผู้นปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ซึ่งไชน์
(Schein, 1992) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกันของ

บุคลากร และบุคลากรกลุ่มดังกล่าวจะใช้ระบบความคิดนี้เป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์การ ส่วนไทเออร์นี (Tierney, 1988 cited in Hughes, 1990) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นความเชื่อและข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ กูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรในรุ่นต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของกูกและลาฟเฟอร์ตี

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักทฤษฎีองค์การหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

สมเมอร์ซิช (Smircich, 1983) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มาจากแนวคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางแรก มาจากแนวคิดเชิงปฏิฐานนิยม (culture as a variable) ที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่สังเกตเห็นได้ จึงจัดเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีอยู่ในองค์การนอกเหนือจากตัวแปรอื่นๆ ที่แวดล้อมองค์การอยู่ เช่น โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี เป็นต้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นบางสิ่งบางอย่างที่องค์การนั้นมี (culture is something an organization has) ส่วนแนวทางที่สอง เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของกลุ่มบุคคล และไม่ได้เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การเท่านั้น แต่ตัวองค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ในทัศนะนี้วัฒนธรรมองค์การจึงมาจากแนวคิดเชิงปรากฏการณ์นิยม (culture as a root metaphor) ที่กล่าวถึงทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม จึงเรียกวัฒนธรรมองค์การว่า บางสิ่งบางอย่างที่องค์การนั้นเป็น (culture is something an organization is)

ไชน์ (Schein, 1992) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยมและความเชื่อ ที่มีส่วนร่วมกันของบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ตามระดับความยากง่ายในการมองเห็น (degrees of visibility) ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์การชั้นนอกสุด คือ ค่านิยมของบุคลากรที่มีร่วมกันต่อสิ่งที่องค์การได้จัดทำขึ้น (artifacts) สามารถมองเห็นได้ง่ายที่สุด เช่น รูปแบบของอาคาร ตราประจำองค์การ เครื่องแต่งกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ การตกแต่งสถานที่ปฏิบัติงาน สำนวนภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เนื่องจากวัฒนธรรมชั้นนี้เป็นสิ่งที่เห็นเป็นรูปธรรม สัมผัสได้โดยประสาทสัมผัส ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ทำได้ค่อนข้างง่ายกว่าวัฒนธรรมองค์การในชั้นอื่น

2) วัฒนธรรมองค์การชั้นกลาง คือ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับ (espoused values) ประกอบไปด้วย ค่านิยมที่สมาชิกและผู้บริหารในองค์การอ้างว่าได้ปฏิบัติหรือควรจะทำปฏิบัติ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับอาจจะยังไม่สะท้อนถึงวัฒนธรรมที่แท้จริงขององค์การ เนื่องจากค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับอาจจะไม่ตรงกับสิ่งที่องค์การปฏิบัติอยู่เป็นบางส่วนหรือทั้งหมด จึงเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ค่อนข้างยาก แต่บุคลากรยังตระหนักถึงอยู่ เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควรและได้ทดสอบแล้วว่า เป็นวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง

3) วัฒนธรรมองค์การชั้นในสุด คือ ข้อตกลงพื้นฐาน (basic assumptions) เป็นค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่า สามารถแก้ไขปัญหาให้กับองค์การได้ วิธีการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติวิสัยที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้โดยอัตโนมัติ เมื่อพบปัญหาในลักษณะเดียวกัน ดังนั้นข้อตกลงพื้นฐานจึงมีลักษณะเป็นนามธรรม มองไม่เห็นและบุคลากรไม่ได้ตระหนักถึงการคงอยู่ของข้อตกลงพื้นฐาน และเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การในชั้นนี้ได้ผ่านเวลานานมากและได้รับทดสอบจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาในองค์การได้ จึงถือได้ว่าข้อตกลงพื้นฐานเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ

คิลและเคนเนดี (Deal & Kennedy, 1982 cited in Thomas, 1993) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การในการบริหารจัดการ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (business environment) ประกอบด้วย ตลาดสินค้า เทคโนโลยี อิทธิพลของรัฐบาลและความคาดหวังของลูกค้า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ

2) ค่านิยม (values) เป็นความเชื่อที่บุคลากรในองค์การยึดถือและนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนา จึงถือได้ว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ

3) วีรบุรุษขององค์การ (heroes) เป็นบุคคลที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้การยอมรับ ซึ่งวีรบุรุษขององค์การจะเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบต่างๆ ได้แก่ มาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงาน แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับองค์การนั้นๆ เป็นต้น

4) พิธีและแนวปฏิบัติ (rites and rituals) เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะเป็นนิสัยของบุคลากร พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีความสัมพันธ์กับค่านิยม

5) เครือข่ายทางวัฒนธรรม (cultural network) เป็นการติดต่อประสานงานในการติดต่อสื่อสาร โดยเครือข่ายทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือที่จะเคลื่อนย้ายค่านิยม

คุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้สร้างทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การมาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการปฏิบัติงาน และทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และแม็คเคลแลนด์ (McClelland) รวมทั้งการนำทฤษฎีผู้นำของแคทซ์ เมซีโอปีและมอร์ส (Katz, Maceoby, & Morse) และสโตกิล (Stogdill) ที่แบ่งรูปแบบของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งเน้นบุคคลและแบบมุ่งเน้นงาน จากทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้กล่าวมาข้างต้นมาประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะมีความเชื่อ ค่านิยมและแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์การนั้นๆ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกในองค์การแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรรุ่นต่อไป ซึ่งแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวหมายถึงวัฒนธรรมองค์การนั่นเอง โดยคุกและลาฟเฟอร์ตีได้นำแนวคิดทั้งหมดนี้มาเป็นการรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ เรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory : OCI) ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (constructive styles) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกิดความสัมพันธ์ที่ดี รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานในองค์การนั้นความท้าทายอยู่ตลอดเวลา บุคลากรยึดมั่นผูกพันกับองค์การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูง มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ มีการให้ความรักใคร่ ชกย่องและยอมรับให้ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จากลักษณะการปฏิบัติงานจะส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 **มิติมุ่งความสำเร็จ (achievement)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการมีเหตุมีผล มีหลักการในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนและปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมของบุคลากรจะเป็นนักวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ

1.2 **มิติมุ่งความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของตนเอง (self-actualizing)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรตามความนึกคิดและคาดหวัง เป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ ความสำเร็จของงานจะมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของบุคลากร เป้าหมายขององค์การและบุคลากรสอดคล้องกัน และบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้สามารถพัฒนางานของตนได้อย่างอิสระ

1.3 **มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (humanistic-encouraging)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร สมาชิกขององค์การคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้แสดงความรู้สึกรู้สึก โดยจะมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ

1.4 **มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (affiliative)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2. **ลักษณะตั้งรับ-เนื้อหา (passive-defensive styles)** เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร และผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะคล้อยตาม พึ่งพาผู้บริหารและยึดกฎระเบียบขององค์การเป็นหลัก และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่จะชอบรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ และการเห็นด้วยกับแนวความคิดของผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ยึดกฎระเบียบเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่สนใจคุณภาพของงาน มุ่งแต่จะปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม มีความระมัดระวังตัวเองในการปฏิบัติงานสูง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 **มติเห็นพ้องด้วย (approval)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับซึ่งกันและกัน บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น

2.2 **มติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (conventional)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ที่องค์การนั้นยึดถือปฏิบัติ แบบแผนการปฏิบัติงานควบคุมด้วยระบบราชการ บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีความรู้ลึกซึ้งต่อกฎระเบียบ

2.3 **มติมุ่งการพึ่งพา (dependent)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา การบริหารจัดการขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม เนื่องจากทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง บุคลากรไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง

2.4 **มติมุ่งการหลีกเลี่ยง (avoidance)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการลงโทษเมื่อผิดพลาด แม้ว่าบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็จะไม่ได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ทำให้บุคลากรพยายามปิดความรับผิดชอบ และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดความผิดพลาด เนื่องจากกลัวการถูกตำหนิ ถ้ามีเหตุการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจ จะพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน

3. **ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive-defensive styles)** เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร และผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากร จะมีลักษณะการเผชิญหน้า ชอบการมีอำนาจ การแข่งขันที่ต้องมีแพ้ชนะ และจะต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลากรจะแสดงลักษณะความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การชอบการต่อต้านและมีข้อขัดแย้งตำหนิกันเป็นประจำ ชอบควบคุมบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันและการแข่งขันจะทำให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ชอบความเป็นระบบระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 **มติมุ่งเห็นตรงกันข้าม (oppositional)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการเผชิญหน้าและการเจรจาต่อรอง เนื่องจากบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าการได้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะทำให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆ อยู่เสมอ

3.2 **มติมุ่งใช้อำนาจ (power)** คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่บุคลากรนั้นดำรงตำแหน่งอยู่ บุคลากรชอบเป็นผู้มีเทศและสอนเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ได้รับจะได้รับจากการใช้อำนาจหน้าที่ สิ่งตอบแทนที่ได้

รับจากองค์กร คือ การได้เลื่อนขั้น การได้เลื่อนตำแหน่ง เพื่อจะได้มีอำนาจในการควบคุมและปกครองผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งมีอำนาจมากเท่าไรก็จะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามันคงเท่านั้น

3.3 มิติของการแข่งขัน (competitive) คือ องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับแข่งขันที่ต้องมีแพ้-ชนะ บุคลากรต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร การแข่งขันทำให้เกิดการแบ่งแยกบุคลากรเป็นกลุ่มๆ และบุคลากรจะยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขัน และเชื่อว่าการแข่งขันจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

3.4 มิติของความสมบูรณ์แบบ (perfectionistic) คือ องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความสมบูรณ์แบบของงาน บุคลากรจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดความผิดพลาด มีความเป็นระบบระเบียบ ละเอียดถี่ถ้วนและต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนาน

จากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ลูกและลาฟเฟอร์ที่ได้นำมาสร้างทฤษฎีโดยอาศัยหลายๆ ทฤษฎีมาประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคลากร เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ (constructive styles) 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (passive-defensive styles) 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive-defensive styles) ซึ่งจะให้ความสำคัญในแต่ละลักษณะเท่าๆ กัน รวมทั้งลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรเป็นรูปธรรม มีความชัดเจน สามารถวัดได้โดยการใช้แบบสอบถาม การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของลูกและลาฟเฟอร์ที่ และเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ

วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ มีภาระกิจรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณสุขในรูปแบบผสมผสานทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชนในเขตอำเภอซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง (กระทรวงสาธารณสุข, 2540) โดยมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเป็นหัวหน้าส่วนราชการ โรงพยาบาลชุมชนทุกระดับจะมีโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงพยาบาลเหมือนกัน กล่าวคือ แบ่งเป็น 2 กลุ่มงาน 5 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายทันตสาธารณสุข ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสุขภาพจิตและป้องกันโรค สำหรับ

กลุ่มงานการพยาบาลเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการที่เข้ามารับการรักษาคือในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นผู้รับบริการที่มีอาการของโรคไม่ซับซ้อน และเป้าหมายของการให้บริการคือผู้รับบริการได้รับความสุขสบายและทุเลาจากความเจ็บป่วย กลุ่มงานการพยาบาลมีการแบ่งหน่วยงานย่อยที่ให้บริการพยาบาลออกเป็น 5 งาน คือ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี งานห้องคลอดและงานผู้ป่วยใน (สมาคมอนามัย, 2540) จากภารกิจของกลุ่มงานการพยาบาล บุคลากรการพยาบาลต้องปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะของโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์การขนาดเล็ก การปฏิบัติงานจึงเป็นไปในลักษณะย่อยที่ล้อยาศัย ช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2533) อีกทั้งยังทำให้มีความใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองมากกว่า (พรทิพย์ พิมลสินธ์, 2540) สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิง จากการศึกษาของจันทร์แรม เรือนแป้น (2533) พบว่า เมื่อผู้ชายเข้าสู่อาชีพของเพศหญิง เขาจะพบว่ายากที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ อีกทั้งจากการศึกษาของพิเชฐ คำถาเครือ (2541) พบว่า พยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานที่งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี ซึ่งบุช (Bush, 1976) และวิลเลียม (Williams, 1995) กล่าวว่าลักษณะงานดังกล่าวต้องอาศัยความรวดเร็วกล้าตัดสินใจ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของความเป็นชาย นอกจากนั้นในการให้บริการของโรงพยาบาลชุมชนจะเป็นในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทำให้พยาบาลวิชาชีพชายนอกจากจะให้บริการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนแล้ว ยังอาจได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น งานออกหน่วยบริการรักษาพยาบาล งานวิชาการ งานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (นุชนาฏ ปิตรังสี, 2534) ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเป็นเหตุให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2540) ประกอบกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพชายสามารถทำผลงานทางวิชาการได้ในระดับ 6 และ 7 โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่าง (สมาคมอนามัย, 2540) แต่เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ผู้ปฏิบัติงานจะต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐบาลจะมีความยุ่งยาก แต่ก็เป็นปฏิบัติงานที่มีความมั่นคง

แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

ความหมาย

มานิต มานิตเจริญ (2538) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน หมายถึง ความสนใจ เอาใจใส่ จงใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงาน ส่วนวิภาดา คุณาวิกิตกุล (Kunavikikul, 1994) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน หมายถึง ความเป็นไปได้ในการรับรู้ของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมอยู่ในองค์การนั้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน หมายถึง การจงใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่พฤติกรรมการแสดงออกและสามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป

ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความตั้งใจเป็นการกระทำของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดๆ ก็ตามที่เป็นระบบและมีเหตุผล และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตน (Ajzen & Fishbein, 1980) ซึ่งไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) กล่าวถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน เป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล มิใช่พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป นอกจากนี้พอร์เตอร์และสตีร์ (Porter & Steers, 1973) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงการลาออกและมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งมอบเลย์ (Mobley, 1977) กล่าวถึงองค์ประกอบของความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า การมีทางเลือกในการปฏิบัติงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยพิริยา พงศ์สังกาจ (2537) พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งชายและหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มที่ปฏิบัติงานมานาน 1 ปี มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนานที่สุดเฉลี่ย 17.5 ปี เช่นเดียวกับการศึกษาของสุนีย์ มหาพรหม (2536) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยลำปาง กลุ่มที่ปฏิบัติงานมานาน 2 ปี มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนานที่สุดเฉลี่ย 17.7 ปี สำหรับวิภาดา คุณาวิกิตกุล (Kunavikikul, 1994) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการกับความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน

375 คน ในโรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า ในช่วงปีแรกของการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพจะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงและความตั้งใจที่จะอยู่ในงานจะลดลงเป็นอย่างมากหลังจากปฏิบัติงานนานกว่า 5 ปี ส่วนอโนทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธราช 21 แห่ง ในประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปเฉลี่ย 13.65 ปี (SD = 10.93) และใกล้เคียงกับการศึกษาของแสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร จำนวน 150 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปเฉลี่ย 15.04 ปี (SD = 10.40) ส่วนในต่างประเทศ นิโคลส์ (Nichols, 1971) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน หรือลาออกของพยาบาลที่สังกัดองค์การทหาร พบว่า มีเพียง 30 คน หรือร้อยละ 17 ที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานและปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป และพยาบาลชายจะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนานกว่าพยาบาลหญิง

จากการศึกษาความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) เป็นผู้ที่ศึกษาความตั้งใจที่จะอยู่ในงานพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานดังนี้

1) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เป็นระดับความชอบของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ สามารถวัดได้จากความชอบหรือความไม่ชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ ซึ่งไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับทางบวกของบุคคลที่มีต่อมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ลักษณะงาน การได้รับการนิเทศ การได้รับการสนับสนุน ซึ่งความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์การ โดยรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองจากการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการงานนั้นท้าทายความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน แต่ถ้าบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็จะทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกโดยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่สนใจงานและรู้สึกไม่ชอบเมื่อรู้ว่าตนเองจะต้องปฏิบัติงานตามแนวคิดของไพรซ์และมุลเลอร์ าคว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ซึ่งในการศึกษาความพึงพอใจในงานนั้น ไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1986) ได้นำแนวคิดเบรฟฟิลด์และโรธ (Brayfield & Rothe) สมิธ เคนคอลลและฮิวลิน (Smith, Kendall, & Hulin) และไวส์ ดาวิส อิงแลนด์และลาฟคิสท์ (Weiss, Dawis, England, & Lofquist) มาสร้าง

เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานโดยตรงและในภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีความพึงพอใจในงาน แต่ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

เขวลักษณ์ เลาพะจินดา (2518) ศึกษาเรื่องความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มพยาบาลประจำการกลุ่มที่จะลาออก เนื่องจากมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่วนนงพรรณ พิริยานุพงศ์ (2520) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 227 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของพิเชฐ คำภาครือ (2541) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของแมคคอสกีและมุลเลอร์ (McCloskey & Mueller, 1990) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจในงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่วิภาดา คุณาวิกติกุล (Kunaviktikul, 1994) ศึกษาการบริหารจัดการกับความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหญิงและชาย จำนวน 375 คน ในโรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ส่วนบอร์ดาและนอร์แมน (Borda & Norman, 1997) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และออกจากงานของพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และยังพบว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลชาย

2) **ความเป็นวิชาชีพ (professionalism)** แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นวิชาชีพมีการวิวัฒนาการมาเรื่อยๆ ซึ่งความเป็นวิชาชีพนั้นจะเป็นระดับการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดเกณฑ์ตามคุณลักษณะของวิชาชีพตามมาตรฐานสากล วิลเลนสกี (Willensky cited in Miller, 1988) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นวิชาชีพคือ การปฏิบัติงานที่ทำเป็นประจำและลักษณะของงานต้องเป็นที่ต้องการของสังคม เป็นงานที่ต้องผ่านการฝึกอบรม มีองค์กรวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกของวิชาชีพ รวมทั้งมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ส่วนฮอลล์ (Hall, 1969) กล่าวว่า ความเป็นวิชาชีพต้องประกอบด้วยการใช้ประโยชน์จากองค์กรวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เชื่อในการให้บริการ

สังคมและการปกครองตนเอง อีกทั้งความสามารถในการกำหนดมาตรฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนได้ มีความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพและให้ความสำคัญเหนือกว่าค่าตอบแทน อีกทั้งรู้สึกเกี่ยวกับเอกลักษณ์ที่ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากแนวคิดความเป็นวิชาชีพ ไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1986) มีแนวคิดว่า ความเป็นวิชาชีพจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ถ้าบุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพสูงจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้มีทางเลือกในการปฏิบัติงานมากกว่า ถ้าองค์กรมีการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ก็อาจทำให้บุคลากรที่มีความเป็นวิชาชีพสูง พยายามหาวิธีการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เช่น ลาออก โอนย้าย หรือย้ายงาน ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า เป็นเหตุให้ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานนั้นน้อยลงได้ แต่จากการศึกษาของไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) พบว่า ความเป็นวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

3) การได้รับการฝึกอบรม (generalized training) เป็นระดับความรู้และทักษะของบุคลากรแต่ละคนที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา ทำให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงก็จะได้รับการฝึกอบรมมากกว่า เช่น พยาบาลในระดับปริญญาตรีจะต้องได้รับการฝึกอบรมมากกว่าพยาบาลในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร ประกอบกับลักษณะการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้และทักษะในเฉพาะแต่ละงาน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถของบุคลากรในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรนั้นคือ ถ้าได้รับการฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นจะทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น แต่จะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นระยะเวลาลดลง นอกจากนั้นอาจจะมีผลต่อการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรมีความรู้สูงขึ้น โอกาสในการเลือกงานจึงมีมากขึ้น ซึ่งไพรซ์และมุลเลอร์ คาดว่าการได้รับการฝึกอบรมจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การศึกษาของไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) พบว่าการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการได้รับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) **ความรับผิดชอบต่อเครือญาติ (kinship responsibility)** เป็นภาระรับผิดชอบของบุคคลที่มีต่อครอบครัวและเครือญาติในท้องถิ่นที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งบุคลากรจะให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อครอบครัวและเครือญาติที่อยู่ในท้องถิ่นที่เขาปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือเคยปฏิบัติงานอยู่ เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างที่สำคัญ เช่น การเจ็บป่วยของบิดา มารดาและญาติพี่น้อง ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือถ้าหากมีความจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานไม่สามารถหยุดงานได้ ก็จะมอบหมายให้ผู้ที่ไว้วางใจหรือสนิทสนม ไปดูแลครอบครัวและเครือญาติแทน ความรับผิดชอบต่อครอบครัวและเครือญาติ จึงทำให้บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป นอกจากนั้นการย้ายสถานที่ศึกษาของบุตรก็มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเช่นกัน เนื่องจากบิดา มารดา จะพยายามย้ายสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อติดตามบุตรถ้ามีโอกาส ทำให้ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานในองค์กรนั้นมีน้อย ไพรซ์และมุลเลอร์ คาดว่า ความรับผิดชอบต่อเครือญาติจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน แต่เมื่อทำการศึกษา ไพรซ์และมุลเลอร์ (Price & Mueller, 1981) พบว่า ความรับผิดชอบต่อเครือญาติไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

ศูนย์ มหาพรหม (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยลำปางพบว่า ความรับผิดชอบต่อเครือญาติไม่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่คาดว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล แต่การศึกษาของแสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร จำนวน 150 คน พบว่า ความรับผิดชอบต่อเครือญาติสามารถเป็นตัวพยากรณ์การคงอยู่ในงาน ส่วนคาวราฟ (Cavaragh, 1989) ได้ศึกษาการลาออกจากวิชาชีพการพยาบาลพบว่า เหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้น เนื่องจากต้องย้ายติดตามคู่สมรส บอร์ดและนอร์แมน (Borda & Norman, 1997) ศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่และออกจากงานของพยาบาลพบว่าความรับผิดชอบต่อเครือญาติเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และในพยาบาลหญิง ความรับผิดชอบต่อเครือญาติเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลชาย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคคลในรุ่นต่อไป ซึ่งคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรไว้ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ (constructive styles) เป็นลักษณะที่องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (passive-defensive styles) เป็นลักษณะที่องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นบุคคล และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive-defensive styles) เป็นลักษณะขององค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน ส่วนความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน เป็นการตั้งใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่เป็นพฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในงานนั้นต่อไป จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังไม่พบรายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน แต่ผู้วิจัยคาดว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีพฤติกรรมแสดงออก คือ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร (วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์, 2538; Thomas, Ward, Chorba, & Kumiega, 1993) ซึ่งอาจนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาหรือตั้งรับ-ก้าวร้าว ก็จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมแสดงออก คือ ขาดความกระตือรือร้น ไม่ใส่ใจในงาน (Thomas, 1993) อาจทำให้ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานน้อยลง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1981) ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว 3) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา วัฒนธรรมองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ การได้รับการฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อเรื่อญาติน่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน