

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมเป็นมรดกของสังคม เป็นพฤติกรรมที่มนุษย์กำหนดมาตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน เป็นแนวทางให้มนุษย์ใช้ครองชีวิต เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต และเป็นแบบฉบับที่กำหนดพฤติกรรมของพวกเราว่า ต้องทำอะไร อะไรควรทำ ไม่ควรทำ อะไรเป็นสิ่งที่มีความค่าของชีวิต ในแง่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ รากฐานการเข้าใจองค์การ วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงค่านิยม แนวประเพณีปฏิบัติ สิ่งยึดถือ พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ เป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน และสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองขึ้นมา ซึ่งแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน บางองค์การวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้องค์การประสบผลสำเร็จ ในขณะที่บางองค์การวัฒนธรรมเป็นอุปสรรคและสิ่งที่ยับยั้ง ประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การ เนื่องจากเป็นคุณค่าร่วม (Share Values) ที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนและเครื่องมือในการบริหารจัดการภายในองค์การนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งสมาชิกภายในองค์การรับรู้ มีคุณค่าร่วมไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สมาชิกในองค์การเข้ากันได้กับวัฒนธรรม นำมาซึ่งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Schein E, 1983) และองค์ประกอบของวัฒนธรรมยังมีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของสมาชิกในองค์การ มีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การ และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การในที่สุด (Browder R, 1993) รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งให้กับองค์การ เป็นการสร้างวิถีทางสู่ความเป็นเลิศ เป็นหัวใจที่หล่อหลอมพนักงานให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การ และทุ่มเทพลังงานสุดชีวิต ดังนั้นผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องตระหนักและรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรม และทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การของตน เมื่อรู้ชัดว่าอยู่ในวัฒนธรรมลักษณะใด ก็จะมีความคิดชัดเจนว่าจะต้องทำงานอย่างไร จึงจะมีประสิทธิภาพ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไป

ใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร นามาประกอบการตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป

การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และสมาชิกทุกคนในองค์กรพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะที่สร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Cooke R.A., 1989) ที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จต้องประกอบไปด้วย การรักงาน ขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีสามัคคีธรรม (วิบูลย์ ชูรินทร์, 2536) ในทางตรงกันข้ามถ้าวัฒนธรรมมีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว คือ เน้นการแข่งขัน เน้นอำนาจ เน้นความขัดแย้ง และเน้นความสมบูรณ์แบบหรือลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา คือ เน้นเห็นพ้องด้วย ยึดกฎระเบียบแบบแผนเข้มงวด เน้นการพึ่งพาผู้อื่น และเน้นการหลีกเลี่ยง จะเกิดเป็นความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กรในด้านผลผลิตและการพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับ Ruth Benedict (1982) ได้ศึกษารูปลักษณะของวัฒนธรรมในแต่ละสังคมในหลายรูปแบบ ซึ่งแบ่งเป็นแบบอ่อนโยน พฤติกรรมของในสังคมนี้จะนิ่มนวล ค่านิยม ทศนคติของบุคคลในสังคมสอดคล้องกันไม่มีการขัดแย้งในสังคม, คนในสังคมนั้นน่ารักน่าคบมาก ตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมแบบลุ่มหลงและก้าวร้าวคนในสังคมจะมัวเมาลุ่มหลง ค่อนข้างดุร้ายและมีความขัดแย้งในสังคมสูง ส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคและยังยั้งการพัฒนาองค์กรและสังคมในที่สุด

ในปัจจุบันนี้ ปัญหาการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐมีมากขึ้น ส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก และเป็นปัญหาต่อการบริการสุขภาพอนามัยไม่ทั่วถึง และคุณภาพการพยาบาลลดต่ำลง จากการศึกษาของ ยูวดี เกตุสัมพันธ์ (2536) และ สมศรี สะหรั่งบิน (2534) พบว่า สาเหตุการโอนย้ายลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลมาจากไม่พึงพอใจในระบบบริหาร ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร, บรรยากาศองค์กร, ลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบกับมีโอกาสทางเลือกที่ดีกว่า เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายในเขตกรุงเทพมหานคร สาเหตุการลาออกโอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน สังกัดกรุงเทพมหานครมาจากลักษณะงานหนัก ง่าย เงินเดือนน้อย งานไม่ก้าวหน้า เบื้องาน คิดเป็นร้อยละ 74.11 และปัญหาด้านการบริหารงาน ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน (จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลศิลป์, 2535) จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานของพยาบาลมีความเครียดสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากมีความเกี่ยวข้อง

กับการบริการด้านสุขภาพอนามัย ทำให้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลจะต้องรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ มากมาย ทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องพบกับปัญหาในการทำงานอยู่เสมอคือ มีงานล้นมือ ต้องรับผิดชอบงานเกินหน้าที่ แต่ขาดอำนาจในการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารงานในระดับสูงของโรงพยาบาลจะเป็นบุคคลในสายอาชีพอื่น เช่น แพทย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารที่ขาดความเข้าใจลักษณะการทำงาน of พยาบาล จึงทำให้พยาบาลต้องพบกับความกดดันในการทำงานอยู่เสมอ เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณ และความรับผิดชอบต่อการทำงานจะอยู่เหนือความจำเป็นด้านอื่น ๆ

จากสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลจำเป็นต้องใช้ทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ป่วยในความรับผิดชอบมีความปลอดภัยสูงสุด พยาบาลจะต้องบริหารงานภายในหน่วยงานของตนให้เสร็จสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามัคคีในหน่วยงานที่มีพนักงานหลายระดับ เช่น พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่แผนกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงเจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เป็นต้น ในหน่วยงานที่มีพนักงานหลายระดับ พยาบาลจะต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้งานสำเร็จลงด้วยดีพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์และสถานการณ์ได้อยู่เสมอ รวมทั้งมีการสร้างเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน มองเห็นเป้าหมายขององค์กรในแนวทางเดียวกันคือบริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ในขณะที่ลักษณะการทำงาน of พยาบาลจำเป็นต้องดูแลผู้ป่วยติดต่อกันตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลจึงไม่สามารถเลือกเวลาทำงานได้ ในหนึ่งวันจะมีการผลัดเปลี่ยนเวรการทำงานเป็น 3 ช่วง คือ เวรเช้า ปฏิบัติงานตั้งแต่ 8.00 ถึง 16.00 น. เวร บ่าย ปฏิบัติงานตั้งแต่ 16.00 ถึง 24.00 น. และเวรดึก ปฏิบัติงานตั้งแต่ 24.00 ถึง 8.00 น. การขึ้นเปลี่ยนเวรจะต้องขึ้นก่อนปฏิบัติงานจริงประมาณ 30 นาที เพื่อตรวจดูความเรียบร้อยทุกอย่างก่อนการปฏิบัติงานจริง จะเห็นได้ว่าลักษณะงานของพยาบาลจะต้องใช้ความสามารถในการปรับตัวให้เวลาการทำงานสอดคล้องกับกิจวัตรประจำวันของร่างกาย พร้อมกันนั้นยังต้องปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มสังคมของอาชีพอื่น

ประกอบกับลักษณะ โครงสร้างทั่วไปของระบบราชการมักก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานกันอยู่เสมอ ดังเช่นที่ สุพัตรา เพชรมณี, (2531) กล่าวว่า โครงสร้างของระบบราชการมักก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน (Red Tape) เนื่องจากต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ และมีกฎระเบียบมาก ลักษณะงานจำเจไม่มีความคิดริเริ่ม เครื่องในระเบียบขาดความยืดหยุ่น ใช้อำนาจในการปกครอง ไม่คำนึงถึงข้อคิดเห็นของผู้ใช้บริการ และการวินิจฉัยสั่งการล่าช้า ซึ่งข้อเสียประการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นผลทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ราบรื่น เกิดอุปสรรค

ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นเหตุให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถตัดสินใจลาออกจากราชการ ไปประกอบอาชีพส่วนตัวหรือทำธุรกิจเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ได้ทำงานตรงกับความถนัดได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีและ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอแก่ค่าครองชีพและค่านิยมในการทำงานของตน

แนวคิดและเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจะหล่อหลอมกันเป็นวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลที่มีค่านิยมในการทำงานบรรทัดฐานการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาล ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลที่มีแนวโน้มวัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ (Defensive Styles) มากกว่าลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) ซึ่งแสดงถึงความอ่อนแอทางวัฒนธรรม มีผลทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงาน การทำงานไม่ตรงกับความคาดหวังของตนเอง การเข้ากันไม่ได้กับวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ ซึ่งในปัจจุบันนี้คนรุ่นใหม่มักสับสนพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าองค์กรเอาเปรียบตน จึงทุ่มเทใช้เวลาทำงานอื่น มีค่านิยมการดำเนินชีวิตที่ไม่แน่นอน ขอบโยนความคิดให้กับบุคคลอื่น ไม่เข้าใจถึงหลักการและคุณธรรมขององค์กร ความไม่ชัดเจนในหลาย ๆ เรื่อง ความไม่แน่ใจในองค์กร จึงเป็นปัญหาหลักของคนรุ่นใหม่ (กรีซ สืบสนธิ, 2535) โดยเฉพาะในองค์กรฝ่ายการพยาบาลในปัจจุบัน พยาบาลจบใหม่และพยาบาลที่ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ความไม่เข้าใจและไม่ชัดเจนของวัฒนธรรมองค์การของ เป็นเหตุให้พยาบาลส่วนใหญ่เบื่อบ้านในในการทำงาน ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ คุณภาพปริมาณพยาบาลที่ลดต่ำลง รวมทั้งทำให้พยาบาลมีแนวโน้มลาออกและเปลี่ยนอาชีพกันมากขึ้น

จากปัญหาสาเหตุดังกล่าวผู้บริหารการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องควรหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน แนวทางหนึ่งคือ การศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การฝ่ายการพยาบาลเป็นอย่างไร ค่านิยม แนวคิด บรรทัดฐาน การประพฤตินิติบัญญัติร่วมกันของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล ลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรมีลักษณะอย่างไร ซึ่งถ้าองค์กรมีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ฝ่ายการพยาบาลย่อมพัฒนาสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันรักใคร่ มุ่งความสำเร็จของงาน ทุกคนบรรลุเป้าหมายในการทำงานตามความคาดหวังและพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้คุณภาพการบริการพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งช่วยลดปัญหาการลาออก เปลี่ยนอาชีพ และการเข้าใจวัฒนธรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำ ฝ่ายการพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร รวมทั้งองค์กรที่มีความเข้มแข็งของวัฒนธรรม จะช่วยลดความไม่แน่ใจและองค์กรประสบผลสำเร็จ เพราะองค์กรจะชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างมาตรฐาน ค่านิยม บรรทัดฐานที่องค์กรนั้นใช้อยู่อย่างสร้างสรรค์ ช่วยหล่อหลอมค่านิยมที่ถูกต้องให้กับพนักงานในองค์กร และการเข้าใจในลักษณะของวัฒนธรรม ถ้ารู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์จะทำให้้องค์การ



วิงส์สู่ความเป็นเลิศ และในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีความอ่อนแอทางวัฒนธรรม คือ ลักษณะตั้งรับ และปกป้องตนเอง โดยมีการต่อต้าน หลีกเลียง และเฉื่อยชา ก็จะทำให้ผลผลิตขององค์กรการพัฒนาองค์กรรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และมีผลต่อบรรยากาศองค์กร ฝ่ายการพยาบาล ที่ไม่น่าอยู่ บุคลากรพยาบาลที่จบใหม่ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ และค่านิยมการทำงานไม่สอดคล้องกับแนวคิดของผู้ปฏิบัติ มีผลทำให้เกิดการลาออก โอนย้าย จากอาชีพพยาบาลเพิ่มมากขึ้นได้ เกิดผลเสียต่อวิชาชีพและประสิทธิผลของการทำงานอย่างยิ่ง

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การได้ศึกษาถึงการรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีค่านิยม แนวประพฤติปฏิบัติร่วมกันพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรที่แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของค็อกและคณะ (1989) คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ผลของการศึกษาแนวทางนี้ ทำให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร ลักษณะตั้งรับ (เฉื่อยชา-ก้าวร้าว) มีมากน้อยแค่ไหน และแต่ละฝ่ายการพยาบาลในกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมองค์กรมากน้อยอย่างไร ประกอบกับ ยังไม่มีผู้ใดศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรฝ่ายการพยาบาลเชิงปริมาณถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะแนวทางสร้างสรรค์ หรือตั้งรับ-ก้าวร้าว, และตั้งรับ-เฉื่อยชา รวมทั้งศึกษาขนาดของและสังกัดของโรงพยาบาลวัฒนธรรมองค์กรฝ่ายการพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการท้าววิจัยเรื่องดังกล่าวเพื่อให้ได้ข้อความรู้ใหม่และแนวทางแก้ไข ปัญหาทางการพยาบาลในปัจจุบันดังกล่าวทั้งทางด้าน การสร้างคุณภาพทางการบริการ ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรรวมทั้งพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์, ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามขนาดขององค์กรและสังกัด

คำสำคัญ

วัฒนธรรมองค์การ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ปรัชญา แนวคิด บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ แสดงออกมาในรูปของค่านิยมในการทำงาน เรื่องราว ประวัติบุคคลสำคัญขององค์การ บรรยากาศองค์การ การเป็นผู้นำของหัวหน้างาน การเป็นผู้นำของกลุ่มผู้ร่วมงาน และผลของพฤติกรรมการทำงาน (Denison, D. R., 1990) และภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การทราบและยึดถือปฏิบัติในการทำงานและในปัจจุบันมีการเติบโตของเศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ประกอบกับข้อมูลข่าวสารที่ฉับไว และทุกองค์การต่างต้องการความอยู่รอดและการพัฒนาองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นพื้นฐาน ของความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้บริหารควรสนใจในการปรับเปลี่ยนองค์การหรือพัฒนาองค์การ (Schein, E., 1983) โดยเฉพาะในฝ่ายการพยาบาล ค่านิยมในการทำงาน ปรัชญาฝ่ายการพยาบาล รวมทั้งบรรทัดฐานของการปฏิบัติงานมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างจินตภาพ (Vision) ให้กว้างไกล ในการทำให้คุณค่าของวิชาชีพแจ้งกระจ่างสอดคล้องกับมิติใหม่ในการบริหารในทศวรรษหน้า (ศิริพร ต้นติพุลวินัย, 1994) และวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ สอนนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักงานขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์และมีความสามัคคีธรรม (วิบูลย์ ชูรินทร์, 2536) และลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามแนวทฤษฎีของคูกีและคณะ (Cooke R.A. et al, 1989) ซึ่งศึกษาตามแนวทฤษฎีสังคมแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์, ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว, ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้การบริการมีคุณภาพสูง คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งคือมีความแตกต่างกันใน 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีมากกว่าลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ คือ มีลักษณะสร้างสรรค์ตั้งรับ-ก้าวร้าว และตั้งรับ-เฉื่อยชา ใกล้เคียงกัน คือ มุ่งความขัดแย้งแข่งขันและหลีกเลี่ยงเพื่อปกป้องตนเอง องค์กรนั้นก็จะมีผลกระทบทำให้บุคคลากรไม่พึงพอใจงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง บุคลากรใหม่เข้ากับองค์กรไม่ได้ อาจส่งผลต่อการย้ายงาน ลาออกจากงาน

และผลผลิตขององค์การได้ (Chalene, T. et al, 1990) ดังนั้น การศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลเป็นสิ่งที่สำคัญต่อผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์การ นิเทศบุคลากรฉบับใหม่และสร้างค่าวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ ให้กับพยาบาลวิชาชีพในองค์การ เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลต่อไป

ขนาดขององค์การอาจส่งผลให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การที่มีขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมการทำงานลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าองค์การที่มีขนาดเล็ก และขนาดกลางเช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา จ.พัทลุง ที่มีขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมการทำงานลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก เนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมความพร้อมของอุปกรณ์การสอน จำนวนครูที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการทำงานมากกว่า (วิบูลย์ ชูรินทร์, 2536) ในทางตรงกันข้าม ขนาดขององค์การที่มีขนาดเล็กมีความยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงกว่าองค์การขนาดใหญ่และเล็กมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่ากลุ่มใหญ่ ความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการเข้ากลุ่มรับผิดชอบช่วยเหลือกัน มากกว่ากลุ่มใหญ่หรือองค์การขนาดใหญ่ (พนม ลิมอารีย์, 2529) ขนาดขององค์การขนาดเล็ก มีช่องว่างของวัฒนธรรมองค์การน้อยกว่าองค์การขนาดใหญ่ (Dimitis, B and Nancy P., 1992) ดังนั้น ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน มีลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกันลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน

และจากสภาพแวดล้อมเดียวกัน ที่มีสภาพปัญหาใกล้เคียงกันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง สาธารณสุขและภาวะการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลในปัจจุบันซึ่งเป็นปัญหาสำคัญหนึ่ง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย สังกัดต่าง ๆ เช่น สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย, สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ย่อมต้องมีค่านิยมในการทำงาน ปรัชญาฝ่ายการพยาบาล บรรยากาศในการทำงานภาวะผู้นำการวางแผนกลยุทธ์ แนวประพฤติปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างกัน (ศิริพร ตันติพลวินัย, 2537) สอดคล้องกับ Rousseil (1990) ที่พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม โครงสร้างขององค์การ ประวัติองค์การ ปรัชญา ภารกิจหลัก ประเพณีต่าง ๆ ในแต่ละโรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดแตกต่างกันมีผลทำให้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

4. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลที่มีสังกัดต่างก็มี ลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร ที่มีสังกัดต่างก็มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาแตกต่างกัน

6. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานคร ที่มีสังกัดต่างก็มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลครั้งนี้มุ่งศึกษาเป็นรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

2. ตัวแปรในการวิจัย คือ

ตัวแปรต้น

1. ขนาดขององค์การ ประกอบด้วย ขนาดใหญ่ และขนาดไม่ใหญ่
2. สังกัดของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สังกัด กรุงเทพมหานคร, กระทรวงมหาดไทย, กระทรวงกลาโหม, กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมองค์การ เป็นรายลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์
2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่แสดงออกของบรรดาสมาชิกภายในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็น

ทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นที่ถูกสร้างขึ้นพบและพัฒนาขึ้นมา โดยสมาชิกภายในองค์การและถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษาค่านิยม บรรทัดฐาน แนวประพฤติปฏิบัติ และพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การ ตามแนวคิดของค็อกและคณะประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1.1 ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การมีลักษณะของการมีเหตุผล มีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ลักษณะเด่นคือ พนักงานมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับรวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตน แม้ว่างานนั้นจะเป็นงานง่าย ๆ ก็จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ และพยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไป และสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนาตนเองอย่างอิสระ และเป้าหมายการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ลักษณะเด่น คือ บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และบุคลิกภาพของบุคคลมีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การคือ ทรัพยากรบุคคล

4. มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมทีมการแสดงออกของพนักงานในองค์การจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงานรู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารพนักงาน เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องคือ พยายามเห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็น การปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การลักษณะการคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การพึงพอใจ ลักษณะเด่นคือ ต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ และสิ่งที่ถูกต้องคือ การเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2. มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะแบบอนุรักษนิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้น ๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่น คือ ระบบอนุรักษนิยม และยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

3. มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่แสดงถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำทนาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเอง และขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ ลักษณะเด่นคือ เป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงาน

4. มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จไม่ได้ รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบให้เท่า ๆ กัน กับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ พนักงานทุกคนจะรู้สึกผิด ต่ำหนืดตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อกระทำงานผิดพลาด ทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้ง และความผิดต่าง ๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

1.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกในลักษณะผู้มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีความค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหามุ่งเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ

2. มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและบรรทัดฐานในการทำงานโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม มีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การคือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่า พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของพนักงานมีความต้องการที่จะได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการเป็นผู้ตรวจการ พนักงานต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานและใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการ ควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3. มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของพนักงานในลักษณะของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ พนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคนมุ่งการแข่งขันกันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่าดีกว่าผู้ร่วมงาน

พนักงานทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขัน และมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่น คือ ขอบการแข่งขัน และทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันกันในการทำงาน

4. มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่ได้เป้าหมายขององค์กรน้อยมาก มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียด ถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์กรน้อยและต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์แบบของงานและมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความสมบูรณ์แบบละเอียด และตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

2. ขนาดขององค์กร คือ อัตราการครองเตียงของผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ

- ขนาดใหญ่ หมายถึง ขนาดของอัตราการครองเตียงของผู้ป่วยมากกว่า 500 เตียงขึ้นไป คือ โรงพยาบาลศิริราช, โรงพยาบาลรามาธิบดี, วชิรพยาบาล, โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, โรงพยาบาลตำรวจ, โรงพยาบาลราชวิถี, โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

- ขนาดไม่ใหญ่ หมายถึง ขนาดของอัตราการครองเตียงน้อยกว่า 500 เตียงลงมา คือ โรงพยาบาลกลาง, โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์, โรงพยาบาลตากสิน, โรงพยาบาลเลิดสิน, โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี, โรงพยาบาลเด็ก, โรงพยาบาลชุมชนลาดกระบัง, โรงพยาบาลชุมชนหนองจอก และโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์

3. สังกัดขององค์กร คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริการสุขภาพอนามัยของประชาชน ซึ่งอยู่ในการควบคุมของรัฐบาลมี 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกระทรวงกลาโหม

4. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารในตำแหน่งต่อไปนี้คือ หัวหน้าฝ่ายพยาบาล รองหัวหน้าฝ่าย, ผู้ตรวจการและหัวหน้าตึก โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

5. พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตร เทียบเท่าอนุปริญญา ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา ปริญญาบัตร หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐบาล ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร หมายถึง กลุ่มพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาลผู้ป่วยใน โรงพยาบาลทั่วไปที่รัฐบาลเป็นฝ่ายดำเนินการใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ประกอบด้วย 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวง กลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล เพื่อทำความเข้าใจและทราบถึงวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลในปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร
2. เป็นแนวทางในการสร้างเสริม ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. เป็นแนวทางในการสร้างคุณค่าร่วมและวัฒนธรรมองค์การแนวทางบวกและเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์การ
4. เป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าสำหรับผู้สนใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์การต่อไป

