

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกเป็นรายลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัด จำนวน 42 แห่ง จำแนกตามสังกัด 7 สังกัด ดังนี้

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน 24 แห่ง
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	จำนวน 7 แห่ง
สังกัดเอกชน	จำนวน 5 แห่ง
สังกัดกระทรวงกลาโหม	จำนวน 3 แห่ง
สังกัดกระทรวงมหาดไทย	จำนวน 1 แห่ง
สังกัดสภาอากาศไทย	จำนวน 1 แห่ง
สังกัดกรุงเทพมหานคร	จำนวน 1 แห่ง

2. ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นตัวแทนจากสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ อาจารย์พยาบาลประจำในสถาบันการศึกษาพยาบาลในแต่ละแห่ง ที่ปฏิบัติงานใน 1) สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ หรือ การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 2) การพยาบาลสูติศาสตร์หรือการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ 3) การพยาบาลจิตเวชศาสตร์ 4) การพยาบาลอนามัยชุมชน 5) การพยาบาลพื้นฐานและวิชาเสริมทางการพยาบาล หรือการบริหารการพยาบาล หรือการวิจัยทางการพยาบาล โดยกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสมกับการวิจัยโดยผู้ที่จะให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในแต่ละสาขาวิชา จำนวนสาขาวิชาละ 1 คน เป็นผู้มีความรู้คุณสมบัติดังนี้

1. เป็นหัวหน้าแผนกวิชา หรือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชานั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ปี และ

2. เป็นผู้ที่มีความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

โดยให้หัวหน้าภาควิชาในแต่ละสาขาวิชาการพยาบาลเป็นคนคัดเลือก ผู้ที่จะให้ข้อมูล วัฒนธรรมองค์การในแต่ละสาขาวิชา ตามคุณสมบัติดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะได้กลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาพยาบาลจำนวน 41 แห่ง จำแนกตามสาขาวิชา 5 สาขาวิชา ๆ ละ 1 คน สถาบันละ 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 205 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษา  
พยาบาล จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา

รายชื่อสถาบันการศึกษา	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	
1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	5
2. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	5
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	5
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	5
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	5
6. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	5
7. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	5
8. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม	5
9. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	5
10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มหาสารคาม	5
11. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์	5
12. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	5
13. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ประสงค์	5
14. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์	5
15. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา	5
16. วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธรชินราช พิษณุโลก	5
17. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง 1	5
18. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์	5
19. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	5
20. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	5
21. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส	5
22. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	5
23. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	5
รวม	115

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษา  
พยาบาล จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา (ต่อ)

รายชื่อสถาบันการศึกษา	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
<b>สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย</b>	
24. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	5
25. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	5
26. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	5
27. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	5
28. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	5
29. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	5
30. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ รามาธิบดี	5
<b>รวม</b>	<b>35</b>
<b>สังกัดเอกชน</b>	
31. วิทยาลัยคริสเตียน	5
32. วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์	5
33. วิทยาลัยมิชชั่น	5
34. คณะพยาบาลศาสตร์ แมคคอร์มิค	5
35. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	5
<b>รวม</b>	<b>25</b>
<b>สังกัดกระทรวงกลาโหม</b>	
36. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	5
37. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	5
38. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ	5
<b>รวม</b>	<b>15</b>
<b>สังกัดกระทรวงมหาดไทย</b>	
39. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ	5
<b>รวม</b>	<b>5</b>

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษา  
พยาบาล จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา (ต่อ)

รายชื่อสถาบันการศึกษา	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
สังกัดสภาวิชาชีพ	
40. วิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพ	5
รวม	5
สังกัดกรุงเทพมหานคร	
41. วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์	5
รวม	5
รวมทั้งสิ้น	205

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถาม  
วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีวิธีการสร้างดังนี้

การสร้างแบบสอบถาม

#### 1. ขั้นตอนการร่างแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรม  
องค์การ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล และทราบตัวแปรสาขาวิชาและสังกัดของ  
องค์กร ในด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน และสถาบันการศึกษา  
พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่

ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ค้นหาเนื้อหาของสาระของวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากลักษณะ  
วัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่ม  
บุคคลในองค์การ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน การที่จะศึกษาวัฒนธรรม  
องค์การได้จะต้องศึกษาจากบุคคลที่อยู่ในองค์การ ดังนั้นวิธีการที่เหมาะสมในการศึกษา  
ลักษณะวัฒนธรรมองค์การคือการใช้การสัมภาษณ์แนวลึก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ปลาย  
เปิดทั้งโครงสร้าง ซึ่งในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาดำรง เอกสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องวัฒนธรรมองค์การมากำหนดเป็นกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลักจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1.1 สมาชิกในหน่วยงานของท่าน ยึดถือค่านิยมใดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (ค่านิยม คือ สิ่งที่สมาชิกในองค์การเห็นดี เห็นชอบ และให้ค่ากับสิ่งนั้นในทางบวก)

1.2 พฤติกรรมการแสดงออกที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอในหน่วยงานของท่านคืออะไร

1.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของท่านคืออะไร

1.4 แนวคิด คำบอกเล่าอะไร ที่ท่านได้รับถ่ายทอดจากสมาชิกในหน่วยงานของท่าน

1.5 ท่านมีความเชื่ออย่างไรในการปฏิบัติงาน

1.6 พฤติกรรมการปฏิบัติอย่างไรที่สมาชิกในหน่วยงานของท่านยอมรับ

1.7 พฤติกรรมการปฏิบัติอย่างไรที่สมาชิกในหน่วยงานของท่านไม่ยอมรับ

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยสรรหาผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 จำนวน 5 ท่าน เป็นพยาบาล 4 ท่าน, เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดองค์การ 1 ท่าน, (รายชื่อในภาคผนวก) โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

2.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.2 เป็นผู้สนใจศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ โดยมีผลงานวิชาการ ได้แก่ การเขียนบทความ, หรือการทำวิจัยหรือสอนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

2.3 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 ที่เป็นพยาบาลแนะนำผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การพยาบาลอีกท่านละ 5 คน จะได้รับชื่อผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 จำนวน 20 ท่าน เลือกเพียง 10 ท่าน ตามลำดับความถี่ (รายชื่อในภาคผนวก) โดยกำหนดคุณสมบัติเช่นเดียวกับชุดที่ 1 แต่อาจมีคุณสมบัติ 2 ใน 3 ข้อ เท่านั้น

3. วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองอย่างไม่เป็นทางการ โดยการติดต่อล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ ส่งข้อความไปให้ผู้เชี่ยวชาญก่อน

ประมาณ 1 - 2 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีโอกาสเตรียมตัวก่อนล่วงหน้า ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยอธิบายให้ผู้เชี่ยวชาญทราบถึงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งขอความยินยอมจากผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ข้อมูลต่าง ๆ ในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะบันทึกเทป พร้อมทั้งกล่าวทบทวนเน้นข้อมูลที่สำคัญเพื่อตรวจสอบดูว่าผู้วิจัยมีความเข้าใจตรงกันกับผู้เชี่ยวชาญ

4. สถานที่ สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์นั้นผู้ให้สัมภาษณ์และผู้วิจัยได้ตกลงร่วมกันตามความสะดวก ซึ่งจะอยู่ภายในบริเวณสถาบันการศึกษานั้น ๆ

5. เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาว่างของผู้ให้สัมภาษณ์ ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แต่ครั้งจะใช้เวลาประมาณ 1 - 1 1/2 ชั่วโมง

เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นผู้วิจัยได้ถอดเทปและจับประเด็นสำคัญของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ท่าน (เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในชุดที่ 1) ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของการจับประเด็นจากบทสัมภาษณ์ (ตัวอย่างการสัมภาษณ์และประเด็นสำคัญอยู่ในภาคผนวก)

#### ขั้นที่ 2 ยกร่างแบบสอบถาม

1. นำลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวลึก จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน นำมารวบรวม และจัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดให้เป็นหมวดหมู่ได้ 3 หมวด คือ

##### หมวดที่ 1 ค่านิยม

- อาจารย์พยาบาลมุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพ
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติมาก่อน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
- อาจารย์พยาบาลต้องการการทำงานที่เขามีความพึงพอใจและมีโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถ
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้เป็นหลัก

- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยอมรับการตัดสินใจและการตรวจสอบงานของผู้บริหารหรือหัวหน้าภาควิชา
- อาจารย์พยาบาลยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ยาก
- อาจารย์พยาบาลมีการประเมินผลงานโดยการเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน
- อาจารย์พยาบาลมักให้คุณค่าการปฏิบัติงานตามที่เคยปฏิบัติ สืบทอดกันมาอย่างเคร่งครัด
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความรักในสถาบันต้องการให้สถาบันเจริญรุ่งเรือง
- อาจารย์พยาบาลต้องทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาดซึ่งจะมีผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร
- อาจารย์พยาบาลยังยึดถืออาวุโสในการส่งเสริมการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลจะยอมรับคนที่มีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลจะยอมรับคนเก่งที่ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม
- อาจารย์พยาบาลต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในวิชาชีพ
- อาจารย์พยาบาลมุ่งที่จะทำการสอนให้ดีที่สุดเน้นในเรื่องคุณภาพของการสอน
- อาจารย์พยาบาลต้องมีวินัยในการทำงาน เช่น รับผิดชอบในหน้าที่การสอนมีความตรงต่อเวลา
- อาจารย์พยาบาลต้องทำในสิ่งที่ ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- อาจารย์พยาบาลต้องเป็นผู้นำเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นในด้านวิชาการ
- อาจารย์พยาบาลต้องมีอิสระภาพทางวิชาการที่จะสร้างสรรค์อะไรใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
- อาจารย์พยาบาลต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความดีความเก่ง มีคุณธรรมถึงจะเป็นอาจารย์พยาบาลได้
- อาจารย์พยาบาลต้องมีศรัทธาต่องานที่ทำ ศรัทธาต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติถึงจะทำงานได้ดี
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน



- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับคนที่เอาเปรียบผู้อื่นในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ต้องมีความเสียสละทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลควรจะใช้วิจารณ์ญาติในการทำงานไม่ใช่ทำงานตามสั่ง
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันให้เกิดเกียรติในการทำงานร่วมกัน
- อาจารย์พยาบาลต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- อาจารย์พยาบาลต้องยกย่องชมเชยผู้ที่มีความสามารถเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม สถาบันถึงจะพัฒนา

## หมวดที่ 2 ความเชื่อ

- อาจารย์พยาบาลรู้สึกกว้างงานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถ
- อาจารย์พยาบาลรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการทำงานในสถานประกอบการศึกษาพยาบาล
- อาจารย์พยาบาลต้องรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลจะอยู่ร่วมกันด้วยความรักความอบอุ่นและมีความเข้าใจกัน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกันเองเปิดเผย
- สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลจะมีลักษณะของความเป็นพี่น้อง มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยอมรับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหรือหัวหน้าภาควิชา
- อาจารย์พยาบาลต้องยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยอมรับไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

- ในการปฏิบัติงานร่วมกันมักมีอาจารย์พยาบาลส่วนน้อยที่คอยต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ
- การปฏิบัติงานต้องแข่งกันสร้างผลงานวิชาการที่มากกว่าและดีกว่าคนอื่นเพื่อเป็นการวัดผลสำเร็จของงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เชื่อว่าการแข่งขันกันในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีเพราะทำให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้น
- อาจารย์พยาบาลทุกคนต้องทำงานอย่างเต็มที่ตามแบบที่เคยยึดถือ
- อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ
- อาจารย์พยาบาลมีความเชื่อว่างานขององค์กรจะสำเร็จด้วยคนหลายคน
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันในองค์กร
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการปฏิบัติงานทุกอย่างอาจารย์จะทุ่มเทพยายามทำประโยชน์ให้กับสถาบันและวิชาชีพ
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการทำงานไม่จำเป็นต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าต้องตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าต้องยอมรับและเคารพในอาวุโสและประสบการณ์ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดี
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการทำงานร่วมกันต้องมีวินัย
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการทำงานร่วมกันต้องมีความอดทนและอดกลั้น
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการมีอุปสรรคในการทำงานเป็นเรื่องธรรมดา
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าถ้าได้รับการสนับสนุนในการทำงานจะทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- อาจารย์พยาบาลต้องยึดถือประโยชน์ของคนส่วนรวมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการทำงานต้องมีความขยันหมั่นเพียร

- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการสร้างผลงานวิชาการจะแสดงถึงคุณภาพและชื่อเสียงของสถาบัน
- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าการทำงานหนักเป็นสิ่งที่ดีทำให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

### หมวดที่ 3 พฤติกรรมการแสดงออก

- อาจารย์พยาบาลมีการแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย
- อาจารย์พยาบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน
- อาจารย์พยาบาลมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน
- อาจารย์พยาบาลมีความสุขสนุกกับการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลทำงานด้วยความอดทนวิริยะอุตสาหะ
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมมีการทำวิจัย
- อาจารย์พยาบาลทำงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มใจทุ่มเทและเสียสละในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลจะยอมรับฟังเหตุผลของคนส่วนใหญ่ในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลมีการแสดงความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน
- อาจารย์พยาบาลจะมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันในการทำงานได้อย่างเปิดเผย
- เมื่อมีปัญหาในการทำงานอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะไม่กล่าวยกปัญหานั้นมาพูดกันต่อหน้า
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะยึดหลักเหตุผลในการทำงานร่วมกัน

- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าภาควิชามอบหมายให้อย่างเคร่งครัด
- อาจารย์พยาบาลมีการประชุมพูดคุยหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเสมอ ๆ
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มักหลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับผู้อาวุโสกว่าในหน่วยงาน
- อาจารย์พยาบาลจะมีการทำงานที่พยายามให้ผู้บังคับบัญชาเห็น
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อพิพาท
- อาจารย์พยาบาลจะเสนอความคิดเห็นให้ทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ไม่สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่ยกย่องชมเชยว่าใครดี
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีลักษณะประนีประนอมกันในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะอาสาในการทำงานเพื่อส่วนรวม
- อาจารย์พยาบาลในแต่ละภาควิชามีการทำงานที่แบ่งแยกไม่ประสานการทำงานร่วมกัน
- อาจารย์พยาบาลจะมีลักษณะเป็นระเบียบเรียบร้อยจู้จุกจิกละเอียดถี่ถ้วน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยังไม่มีการแข่งขันการทำงานกันอย่างเด่นชัด
- อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นขั้นตอนเน้นการทำงานที่มีความละเอียดถี่ถ้วน
- อาจารย์พยาบาลจะมีการโต้เถียงกันในเชิงเหตุผล
- อาจารย์พยาบาลต้องมีการควบคุมติดตามและประเมินผลการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด
- อาจารย์พยาบาลจะใช้วิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ที่ยึดรูปแบบเดิม ๆ
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะยึดถือคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
- อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นทีมที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน
- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกัน

รวมออกมาเป็นลักษณะภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล

2. จากลักษณะภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ได้จากข้อ 1 ผู้วิจัยจัดกลุ่มตามที่คุณเชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นไว้ หลักการสร้างข้อคำถามในแต่ละข้อ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักและนำประเด็นหลักมาแยกออกเป็นประเด็นย่อย เป็นรายลักษณะ โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของคูกและคณะ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ โดยมีวิธีการสร้างตามกรอบแนวคิดของคูกและคณะ ซึ่งคูกและคณะ ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ 2. ลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง 3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

3. ตรวจสอบความถูกต้องเชิงโครงสร้าง และภาษาที่ใช้ในข้อคำถามแต่ละข้อโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมกับที่ไปสัมภาษณ์ (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก) ช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยถือเกณฑ์ให้ความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ใน 13 ท่าน ถือว่ามีความถูกต้องเชิงโครงสร้างและภาษาที่ใช้

ตารางที่ 2 โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล

วัฒนธรรมองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ		
1.1 มิติเน้นความสำเร็จ	- ค่านิยม	- มีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน - มีความเสียสละ ทุ่มเท และอุทิศตน
	- ความเชื่อ	- งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถ - มีวินัยในการทำงานร่วมกัน - ทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- มีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน - ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีโอกาสวางแผนการทำงานร่วมกัน - มีขวัญ กำลังใจดี มีความสุข สนุกกับการทำงาน - ทำงานด้วยความอดทน วิริยะ อุทิศตน
1.2 มิติเน้นสักการแห่งตน	- ค่านิยม	- มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพ - มีความรักในสถาบันต้องการให้สถาบันเจริญรุ่งเรือง - เป็นแบบอย่างที่ดีทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม - เป็นตัวอย่างที่ดีในการใฝ่หาความรู้ - ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นด้านวิชาการ - มีความรักและศรัทธาต่องานที่ทำ
	- ความเชื่อ	- มีความภาคภูมิใจในการทำงานในสถาบัน - งานขององค์การจะสำเร็จด้วยความร่วมมือของคนในองค์การ

ตารางที่ 2 โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- พยายามทำประโยชน์ให้กับสถาบันและวิชาชีพ</li> <li>- ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล</li> <li>- ใฝ่เวลาในการสร้างผลงานวิชาการ ทำวิจัย</li> <li>- มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</li> <li>- ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> </ul>
1.3 มิตินับบุคคลและการกระตุ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่านิยม</li> <li>- ความเชื่อ</li> <li>- พฤติกรรมการแสดงออก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จะให้ความยกย่องนับถือคนที่ทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม</li> <li>- ต้องมีอิสระเสรีภาพทางวิชาการที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ</li> <li>- มีโอกาสทำงานที่ตนเองพึงพอใจและมีโอกาสได้แสดงความสามารถ</li> <li>- ทำงานอย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องมีคนควบคุม</li> <li>- ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีส่วนรวมในการทำงานด้วยกัน</li> <li>- เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ</li> </ul>
1.4 มิตินับมิตรสัมพันธ์	- ค่านิยม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์พยาบาลจะมีลักษณะเหมือนพี่น้อง</li> </ul>

ตารางที่ 2 โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
	- ความเชื่อ	- มีความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน - มีความรักและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- ทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และมีความเข้าใจกัน - ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน - มีลักษณะเป็นกันเอง สามารถพูดคุยกันได้ เปิดเผย
2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - เจือยชา		แบ่งเป็น 4 มิติ คือ
2.1 มิติเน้นการเห็นห้องด้วย	- ค่านิยม	- ไม่เด่นชัด
	- ความเชื่อ	- ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ - สิ่งที่ถูกต้องในการทำงานคือการทำงานให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด - ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็น - คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ	- ค่านิยม	- มักจะยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน - ยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส
	- ความเชื่อ	- กฎระเบียบในสถาบันมีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ



ตารางที่ 2 โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
		- การทำงานให้ได้ผลดีต้องมีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องมีการควบคุม
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด - พึงพอใจในกฎระเบียบ
2.3 มิติเน้นการพึ่งพา	- ค่านิยม	- ไม่เด่นชัด
	- ความเชื่อ	- มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- พึ่งพาผู้อื่นในการทำงาน - ไม่สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง - ยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารหรือหัวหน้าภาควิชา
2.4 มิติการหลีกเลี่ยง	- ค่านิยม	- ไม่เด่นชัด
	- ความเชื่อ	- คิดว่าการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร - คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร - คิดว่าจะทำงานมากหรือน้อยก็ไม่มีผลแตกต่างกัน - โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานไม่ได้อยู่ที่การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 2 โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- ต่างคนต่างทำงานเมื่อมีปัญหาต่างคนต่างแก้ - หลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับผู้อาวุโส - ทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น - เมื่อทำผิดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาแนวทางแก้ไข
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว	แบ่งเป็น 4 มิติ	
3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกัน - ค่านิยม	- ค่านิยม	- ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
	- ความเชื่อ	- ไม่เด่นชัด
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- ไม่มีความเชื่อคือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน - มีแนวคิดของตนเองและไม่ค่อยจะลงรอยกันในเรื่องการทำงาน - มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมักจะยึดติดกับความคิดของตนเองเป็นหลัก
3.2 มิติเน้นอำนาจ	- ค่านิยม	- ไม่เด่นชัด
	- ความเชื่อ	- มีความภาคภูมิใจที่ได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา - ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจนอกจากผู้บริหารเท่านั้น

ตารางที่ 2 โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- ขอบซีแนะ ส่งงานผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน - ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน นับถือและเชื่อฟัง
3.3 มิติเน้นการแข่งขัน	- ค่านิยม	- มีการแข่งขันกันในการทำงาน โดยเอาผลงาน ของตนเองไปเปรียบเทียบกับผลงานของ เพื่อนร่วมงาน - อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่วัดผลสำเร็จใน การทำงานโดยการมีผลงานทางวิชาการ มากกว่าการปฏิบัติงาน - เชื่อว่าการแข่งขันจะกระตุ้นให้คนในองค์กรมี ความกระตือรือร้น - เป้าหมายหลักในการทำงานคือต้องการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- ทำงานอย่างขยันขันแข็งเมื่ออยู่ต่อหน้า ผู้บริหารเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทน - การทำงานจำเป็นต้องมีการแข่งขันกัน - มักจะดูหมิ่นอาจารย์พยาบาลที่ไม่มีผลงาน ทางวิชาการเท่ากับตน
3.4 มิติเน้นความ สมบูรณ์แบบ	- ค่านิยม	- ไม่เด่นชัด
	- ความเชื่อ	- เชื่อว่าต้องทำงานตามแบบอย่างที่เคยยึดถือ
	- พฤติกรรมการแสดงออก	- มีความละเอียด ถี่ถ้วน ปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างเคร่งครัด

ตารางที่ 2 โครงสร้างวัดสมรรถนะองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล (ต่อ)

วัดสมรรถนะองค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด</li> <li>- การปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นได้</li> </ul>

4. หลังจากตรวจสอบความถูกต้องเชิงโครงสร้างและภาษาที่ใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันเกี่ยวกับโครงสร้างที่ใช้ แต่มีการปรับเปลี่ยนภาษาให้มีความเข้าใจ ชัดเจน เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5. ผู้วิจัยใช้โครงสร้างเนื้อหาตามตารางที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีข้อรายการตามโครงสร้างสรุปข้อคำถามวัดสมรรถนะองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งฉบับ จำนวน 78 ข้อ และมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ

จากโครงสร้างแบบสอบถามวัดสมรรถนะองค์การ นำประเด็นย่อยมาสร้างเป็นข้อคำถามได้ทั้งหมด 78 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale โดยให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายในแต่ละคำตอบดังนี้

คำตอบทางบวก	ความหมาย	ค่าคะแนนข้อ ความทางบวก	ค่าคะแนนข้อ ความทางลบ
ปฏิบัติสม่ำเสมอ	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ ที่ปรากฏขึ้นสม่ำเสมอเป็นประจำ	5	1
ปรากฏบ่อย ๆ ครั้ง	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ ที่ปรากฏบ่อย ๆ ครั้ง	4	2
ปรากฏปานกลาง	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ ที่ปรากฏปานกลาง	3	3
ปรากฏนาน ๆ ครั้ง	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ ที่ปรากฏนาน ๆ ครั้ง	2	4
แทบจะไม่ปรากฏ	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ ที่แทบจะไม่ปรากฏ	1	5

สรุปแบบสอบถามส่วนที่ 2 มีจำนวนทั้งหมด 78 ข้อ ประกอบด้วยวัฒนธรรม  
องค์การ 3 ลักษณะ คือ

ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วยวัฒนธรรม  
องค์การใน 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ 9 ข้อ มิติเน้นสัจการแห่งตน 13 ข้อ มิติเน้นบุคคล  
และการกระตุน 8 ข้อ และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ 6 ข้อ รวม 36 ข้อ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ -เฉื่อยชา ประกอบด้วยวัฒนธรรม  
องค์การใน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย 5 ข้อ มิติเน้นกฎระเบียบ 6 ข้อ มิติเน้น  
การพึ่งพา 4 ข้อ และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง 7 ข้อ รวม 22 ข้อ

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วยวัฒนธรรม  
องค์การใน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม 4 ข้อ มิติเน้นอำนาจ 4 ข้อ มิติเน้น  
การแข่งขัน 7 ข้อ และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ

โดยข้อความคำถามจะมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ  
Likert จำนวน 5 ระดับ จะได้คะแนนแต่ละข้อ 1 - 5 คะแนน การให้คะแนนแต่ละข้อรวม  
เป็นรายมิติ

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนวัดสมรรถนองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีเกณฑ์การพิจารณาโดยใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 - 1.45	วัดสมรรถนองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 - 2.49	วัดสมรรถนองค์การอยู่ในระดับน้อย
2.50 - 3.49	วัดสมรรถนองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	วัดสมรรถนองค์การอยู่ในระดับมาก
4.50 - 5.00	วัดสมรรถนองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยวัดสมรรถนองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัด คิดคะแนนจากหน่วยของสถาบันการศึกษาพยาบาล

## 2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรง และความเที่ยงมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

### 1. การหาความตรงเชิงความสัมพันธ์

การวิเคราะห์หรือค่าถ้ามวัดสมรรถนองค์การรายข้อ โดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Correlation Analysis) ในข้อคำถามทั้งหมด 78 ข้อ โดยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.2 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ แต่ถ้าต่ำกว่าหรือเป็นลบให้ตัดทิ้งไป หรือปรับปรุงข้อคำถามใหม่และสามารถนำไปใช้ได้ แบบสอบถามวัดสมรรถนองค์การมีข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ มีดังนี้

#### 1. วัดสมรรถนองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 36 ข้อ ตอน 1

ประกอบด้วย

มิตินั้นความสำเร็จ	จำนวน 9 ข้อ	ใช้ได้ตามเกณฑ์ 9 ข้อ
มิตินั้นสัจการแห่งตน	จำนวน 13 ข้อ	ใช้ได้ตามเกณฑ์ 13 ข้อ
มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้นจำนวน	8 ข้อ	ใช้ได้ตามเกณฑ์ 8 ข้อ
มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์	จำนวน 6 ข้อ	ใช้ได้ตามเกณฑ์ 6 ข้อ

#### 2. วัดสมรรถนองค์การลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา จำนวน 22 ข้อ ตอน 2

ประกอบด้วย

มิตินั้นเห็นพ้องด้วย	จำนวน 9 ข้อ	ใช้ได้ตามเกณฑ์ 9 ข้อ
มิตินั้นกฎระเบียบ	จำนวน 6 ข้อ	ใช้ได้ตามเกณฑ์ 4 ข้อ
		ข้อที่ใช้ไม่ได้ 3, 16

ตารางที่ 3 ผลการคำนวณความเที่ยงก่อนและหลังการใช้แบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ก่อนเก็บรวบรวม	หลังเก็บรวบรวม
	ข้อมูล	ข้อมูล
ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.96	.97
- มิติเน้นความสำเร็จ	.87	.90
- มิติเน้นสัจการแห่งตน	.87	.90
- มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น	.85	.87
- มิติเน้นโมตรีสัมพันธ์	.77	.87
ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	.85	.86
- มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	.72	.73
- มิติเน้นกฎระเบียบ	.54	.52
- มิติเน้นการพึ่งพา	.46	.43
- มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	.75	.81
ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	.79	.78
- มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม	.83	.78
- มิติเน้นอำนาจ	.67	.68
- มิติเน้นการแข่งขัน	.64	.61
- มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	.46	.49

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงาน โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังต้นสังกัดของสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัด ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 41 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 แห่ง ซึ่งมีการนัดหมายไว้ล่วงหน้า

3. ในสถาบันการศึกษาพยาบาลในต่างจังหวัด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ การส่งทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงการเลือกกลุ่มตัวอย่างและวิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล ให้กับผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัยของสถาบันนั้น ๆ เป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ ให้เวลาในการกรอกแบบสอบถาม จำนวน 2 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2539 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2539 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 205 ฉบับ ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 200 ฉบับ ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.6

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences Version / Personal Computer) ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ เรื่อง อายุ ตำแหน่ง เวลาที่ปฏิบัติงาน สังกัด และสาขาวิชา ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์คะแนนวัฒนธรรมองค์การในแต่ละสถาบันการศึกษาพยาบาล ด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะและ ในรายมิติ จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชาของสถาบันการศึกษาพยาบาล ด้วยการทดสอบ One Way ANOVA ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำมา ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Sheffe method)