

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. ภารกิจและแผนการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ 2536. กรุงเทพฯ : กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2536.

อัครสำเนา.

กิติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนากรพิมพ์, 2529.

จินตนา ยูนิพันธุ์. การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการพยาบาล

ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

จุฬาลักษณ์ ณีรัตน์พันธุ์. การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลของอาจารย์ปฏิบัติการคลินิก

ในสถานศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

จวีวรรณ สัตยธรรม. ขวัญของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล เขตภาคกลาง. ปริญญา

นิพนธ์ กศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.

อัครสำเนา.

ชุติมา ศรีเอี่ยม. การเปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล

ของหัวหน้าหน่วยป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการ

บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ณัฐพร ลัทยาพร. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

ดารารพร คงจา. การศึกษาค้นคว้าความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงาน

วิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัครสำเนา.

ดุสิต หวันเหล็ก. การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัครสำเนา.

- เตือนใจ ชันดีสิทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยของวิทยากร ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กศ.บ. มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา
- ทวีศรี กรีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นิตยา เตชะพรรณ. พฤติกรรมการณ์เทศของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้และความคาดหวังของอาจารย์ และข้อศึกษาสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- นันทนา น้ำฝน. เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา : สำนักพิมพ์เทพการพิมพ์, 2538.
- นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- บุญทวี พ่วงสุวรรณ. ลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงพยาบาลสำหรับฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ประเสริฐ จริญญาภูถ. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช สาขาวิชาการอุดมศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- เป็รื่องจิตร มารศรีมี. บทบาทของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติ วิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ให้กับนักศึกษาพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2532.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

- พาริดา อิบราฮิม. สารแห่งวิชาชีพการพยาบาล. สามเจริญพาณิชย์, 2535.
- ภัทรา เล็กวิจิตรธาดา. บทบาทของพยาบาลฝ่ายบริการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหอผู้ป่วยให้กับนักศึกษาพยาบาล สาขาการพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การจัดตั้งและบริหารสถานบันการศึกษาระดับปริญญาตรี. การศึกษาระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2527.
- รัตนาวดี บุญประภา. บทบาทพยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527.
- วิเชียร รักการ. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- วิบูลย์ ชูรินทร์. การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.
- วัชรา คลายนาทร. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2529.
- วรพจน์ สุทธิสัย. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาสแมคเกรเกอร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- วรรณช เนตรพิศาลวนิช. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ศิริพร ดันติพูนวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหาร การพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาลในเอกสารประชุมวิชาการเรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย. เสนอที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 8 - 10 สิงหาคม 2537.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2526.

- สิทธิโชค วรานุกุลสันติกุล. วัฒนธรรมในองค์การกับการปฏิบัติงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- สุภัทรา เอื้องวงศ์. วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุภาภรณ์ ใจสิทธากุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- เสริมศรี เวชชะ, ดุษฎีวรรณ เรืองรุจิ, เตือนใจ แฉวงาม. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล. สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ กระทรวงสาธารณสุข, 2535.
- สาคร พุทธปาน. ความต้องการของพยาบาลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- โสภิตา ทัดพินิจ. การวิเคราะห์การมอบหมายงานในที่ทำการพยาบาล การศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- อรุณ รักรธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. การพัฒนาด้านสุขภาพจิตของความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ภาษาอังกฤษ

- Blau, P.M. The Organization of Academic Work. New York : A Wiley Interscience, 1973.
- Brawthwaite, G.G. Enculturation : How the work - Related Behaviors of New Employees change to fit the culture of the Organization. (Organizational Culture) University of Toronto. (Canada) PHD, 1991.
- Broom, Leonard, and Selznick, Phillip. Sociology. New York : Harper & Row, 1969.
- Browder, R.M. Organizational Culture : How Change Attitude Toward Job Satisfaction. (Employee Attitude) East Tennessee State University, 1993.
- Cameron, K.S., and Ettington, D.R. 1988. The conceptual foundations of organizational Culture. In I.C. Smart (ed.). Higher Education : Handbook of theory and Research. (Vol. 4). pp. New York : Agatton Press.
- Chaffee, E.E., and Tierney, W.G. 1988. Collegiate culture and Leadership Strategies. New York : American Council on Education.
- Charlotte, M.D. and Linda, S. The Organizational Culture Implications for Nursing Service. JONA. 23 (1993) : 54 - 60.
- Clark, B.R. 1972. The organizational saga in higher education. Administrative Science Quarterly. 17 : 178 - 184.
- Cook R, and L.J. Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI : Human Synergistics, 1989.
- Cornwall, Teffrey R., and Perlaman, Baron. Organizational Entrepreneurship. Homewood, IL. : Richard D. Irwin, Inc. 1990.
- Daft, Richard L. Organizational : Cases and Design. Singapore : West Publishing Company, 1992.
- Daniel, R.D. Corporate and Organization effectiveness. Newyork : John Willy and Sons, 1990.
- Deal, T.I., and Kennedy, A.A. Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Larporate Life. Massachusetts : Addisen - Wiley, 1982.
- Dill, D.D. 1982. The management of academic cultures : note on the management of meaning and social integration. Higher Education. 11 : 303 - 320.

- Dimitris, B. and Nancy, P. Variables Affecting Organizational Commitment. Journal of Managerial Psychology. 7 (1992) : 3 - 10.
- Dubrin and Other. Management Organization. Ohio : South Western Publishing Company, 1990.
- Dunham, L.R. The Relationship of Organization Culture Gap and Job Satisfaction Among Nurses. (Culture Gaps). The Florida State University, 1990.
- Guillemette, E.J. Organizational Culture, Commitment and Effectiveness : An Empirical investigation in a Hospital Setting. Nova University, 1992.
- Hardy, E.M. and Conway, E.M. Role Theory Perspective for health Professionals. 2nd ed. California : Appleton & Lange, 1988.
- Kratina, S.H. Organizational Culture and Head Nurse Leadership : The Relationship to Nurse Job Satisfaction and Turn Over in Hospital Setting. Georgia State University College of Education, 1990.
- Kuh, G.D. and Whitt, E.J. 1988. The Invisible Tapestry : culture in american colleges and Universities. Washington, D.C. : ASHE - ERIC.
- Muarthy, Many and Kroy, Ronna. "A Joint Service Education Project" Nursing Outlook. 24 (September 1976) : 564-567.
- Macphail, Jannetta. "Promoting Collaboration Between Education and Service" Canadian Nurse. 71 (May 1975) : 32.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications. 4 th ed. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice - Hall International, Inc., 1989.
- Rogers, Evereth M. Social Change in Rural Society. New York : Appleton Century Crafts, 1976.
- Roussel, L.A. Organizational Culture and Leadership Styles in a private psychiatric Hospital. University of Alabama at Birmingham, 1990.
- Sathe, Vijay. Culture and Related Corporate Realities. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1985.
- Schein, Edage H. "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture." Organizational Dynamics. (Summer 1983) : 13 - 14.
- Smirchich, Linda. "Concept of Culture and Organizational Analysis". Administrative Science Quarterly. 28 (September 1983) : 339 - 358.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนาม

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สายหยุด นิยมวิภาต | อดีตคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพรัตน์ ผลาพิบูลย์ | คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| 3. ดร. ศิริพร ตันติพูลวินัย | อธิการวิทยาลัยมิชชั่น |
| 4. ดร. จันทรีจิรา วงษ์ขมทอง | อธิการวิทยาลัยคริสเตียน |
| 5. นาวาเอกพิเศษ (หญิง) สุภัทรา เอื้อวงษ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ |
| 6. พันโท (หญิง) พวงจันทร์ วิเศษวงศ์ | หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 7. อาจารย์สายหยุด ศิริภากรณ์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพฯ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุลีพร เชาวน์เมธากิจ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
สภากาชาดไทย |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทราวดี เขียวพิเชฐ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 11. รองศาสตราจารย์สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศรี ระเบียบ | หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 13. ดร. เบญจา เตากล้า | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ |
| 14. ดร. อนันตชัย คงจันทร์ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

ภาคผนวก ข.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

การคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดสมรรถนะองค์การของสถาบัน
การศึกษาพยาบาล โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช

$$\text{สูตร } \alpha = [n/n - 1] [1 - (\sum s_i^2 / St^2)]$$

α = ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

n = จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบวัด

$\sum s_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

St^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\text{สูตร } X = \sum x / N$$

X = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนประชากร

2.2 คำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\sum (X - X)^2 / n - 1}$$

S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum(X - \bar{X})^2$ = ผลรวมทั้งหมดของผลต่างของคะแนนแต่ละข้อกับ
ค่าเฉลี่ย

n = จำนวนประชากร

2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่
3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรค่าเอฟ

$$\text{สูตร } F = MS_a / MS_w$$

MS_a = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

k = จำนวนกลุ่มที่จะทดสอบ

2.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANCOVA) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของ
ของความแตกต่างระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

แหล่งความแปรปรวน	ขั้นแห่งความอิสระ df	ผลบวกของ $(X - \bar{X})^2$ SS	ความแปรปรวน NS = SS/df	F
ระหว่างกลุ่ม	k - 1	SS_a	$MS_a = SS_a / k - 1$	$F = \frac{MS_a}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม (N-1)(K-1)=(N-K)	N - k	SS_w	$MS_w = SS_w / N - k$	
รวม	N - 1	SSt		

Sst = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนทุกกลุ่ม

SS_a = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม

SS_w = ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม

MS_w = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

- MS_a = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 N = จำนวนข้อมูลทั้งหมดทุกกลุ่มรวมกัน
 k = จำนวนกลุ่ม
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

2.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่
 (Multiple Comparison of Mean) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

$$\text{สูตร } F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k - 1)}$$

- เมื่อ M_1, M_2 = คะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่ม
 n_1, n_2 = จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 MS_w = ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
 k = จำนวนกลุ่ม
 df = ชั้นแห่งความอิสระ คือ $(k-1), (n - k)$

ภาคผนวก ค.

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(ผู้สนใจเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ติดต่อที่ผู้วิจัยหรืออาจารย์ที่ปรึกษา)

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. อายุ

 ต่ำกว่า 25 ปี 45 - 54 ปี 25 - 34 ปี 55 ปีขึ้นไป 35 - 44 ปี

2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

 2 - 5 ปี 11 - 15 ปี 6 - 10 ปี 15 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ปัจจุบัน

 หัวหน้าภาควิชา อาจารย์พยาบาล

4. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด

 กระทรวงสาธารณสุข เอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม สภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร

5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสาขาวิชา

 การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ หรือการพยาบาลผู้ใหญ่สูงอายุ การพยาบาลสูติศาสตร์ หรือการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ การพยาบาลจิตเวชศาสตร์ การพยาบาลอนามัยชุมชน การพยาบาลพื้นฐาน และวิชาเสริมทางการพยาบาล หรือการบริหารการพยาบาล หรือการวิจัยทางการพยาบาล

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือท้ายข้อรายการแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียวตามความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เป็น ค่านิยม ความเชื่อพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ในสถาบันการศึกษาพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีให้เลือก 5 อันดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ที่ปรากฏขึ้นสม่ำเสมอเป็นประจำ (100 %)
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ที่ปรากฏบ่อยครั้ง (75 %)
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว (50 %)
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นตามความจริงเล็กน้อย (25 %)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความจริงที่เกิดขึ้นเลย (0 %)

ตัวอย่าง

ลำดับ		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน			/		

จากตัวอย่างถ้าท่านมีความรู้สึกว่าข้อความนี้มีความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เห็นด้วยปานกลาง

ลำดับ	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออก ของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ในสถาบัน การศึกษาพยาบาลของท่าน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้ อย่าง
	ตอนที่ 1					
1.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิต ให้มีคุณภาพ.....
2.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการทำงาน ด้วยกัน.....
3.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความเสมอภาคและ ความเท่าเทียมกันในการทำงาน.....
4.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีโอกาสทำงานที่ ตนเองพึงพอใจและมีโอกาสที่จะแสดงความ สามารถ.....
5.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความรักและความผูก พันต่อเพื่อนร่วมงาน.....
	ตอนที่ 2					
1.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มักจะยอมรับ กฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติตามก่อน.....
2.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะทำงานตามที่ได้ รับมอบหมายจากหัวหน้าภาควิชาหรือผู้บริหาร อย่างเคร่งครัด.....
3.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยอมรับและเคารพใน ระบบอาวุโส.....
4.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ต่างคนต่างทำงานเมื่อ มีปัญหาต่างคนต่างแก้.....
5.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่า เป็นผู้นำ.....
	ตอนที่ 3					
1.	สถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งนี้ อาจารย์ พยาบาลส่วนใหญ่จะมีการแข่งขันในการ ทำงานอยู่เสมอ โดยเอาผลงานของตนเองไป เปรียบเทียบกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน.....

ลำดับ	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออก ของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ในสถาบัน การศึกษาพยาบาลของท่าน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้ อย่าง
2.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีความเชื่อถือว่าว่าง ใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน.....					
3.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่วัดผลสำเร็จในการ ทำงาน โดยการมีผลงานทางวิชาการมากกว่าการ ปฏิบัติงาน.....					
4.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เชื่อว่าการแข่งขันใน การทำงานกระตุ้นให้คนในองค์กรมีความ กระตือรือร้น.....					
5.	อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความละเอียดถี่ถ้วน ในเรื่องการทำงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่าง เคร่งครัด.....					

ภาคผนวก ง.

ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>ถาม</p> <p>สมาชิกในหน่วยงานของท่านยึดถือค่านิยมใดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานคะ</p> <p>ตอบ</p> <p>ค่านิยมที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ถ้าค่านิยมที่ใช้เป็นแนวทาง คือการเห็นดี เห็นชอบ ความรับผิดชอบก็เป็นค่านิยมหรือไม่ เราตอบว่าเป็น ถ้าพูดถึงในหน่วยงานทหาร ตรงนี้จะมีหลายเรื่อง ที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ค่านิยม เรื่องความรับผิดชอบ พูดกันเป็นที่ยอมรับกัน แต่ก็ยังไม่ชัดเจน ทหารจะมีวินัย ความสำเร็จตามหน้าที่ปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา แต่ในพยาบาลจะทำตามหน้าที่ แต่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ควรมี พยาบาลทหารจะต้องมีวินัยยึดคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แต่สิ่งที่พบเห็นบ่อย ๆ จะอยู่ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมแรงใจกันทำงานจะช่วยให้สำเร็จ ๆ เป็นงาน ๆ ไป ไม่แบ่งแยกกันว่าอันเป็นความรับผิดชอบของใคร เหมือนการช่วยกันทำ ซึ่งอาจจะเกิดจากวัฒนธรรมเดิมของพยาบาล คือ การทำงานเป็นทีม วิเคราะห์วัฒนธรรมตรงนี้อาจแปลความหมายว่า คนน้อย ทำงานให้เสร็จ ๆ ไม่มีแผน แบบอย่างอย่างชัดเจนไม่มี เน้นเรื่องของการปฏิบัติ ทำงานให้เสร็จตามหน้าที่ ตามคำสั่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์พยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ - อาจารย์พยาบาลจะต้องมีวินัยยึดคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ - อาจารย์พยาบาลจะมีการทำงานเป็นทีม มีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกัน - อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะทำงานให้เสร็จตามหน้าที่ ตามคำสั่ง ไม่มีแผนในการทำงานอย่างชัดเจน
<p>ถาม</p> <p>ยังมีค่านิยมอื่น ๆ อีกหรือไม่คะ</p> <p>ตอบ</p> <p>ค่านิยมอื่น ๆ คือ การทำงานไม่ take serous ทำงานสบายๆ จะถามว่าเครียดขนาดไหน ว่า take serous กับงานเคยอ่านตำราของต่างประเทศทางตะวันตก จะ take serous กับงานทำงานคือทำงานแต่ของเราทำงานไปหัวเราะไป ทำงานไม่มีขมมกิน อันนี้มีงานวิจัยของต่างประเทศสนับสนุน ถามว่าทำไม</p>	

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>ถึงทำอย่างนั้น ถือว่าเครียดจากการทำงานแล้ว เราก็ผ่อนคลายการทำงานไปในตัว อันนี้บอกได้เลยว่าเป็นค่านิยม พบได้ทั่วไปในการทำงาน ที่นี้จะทำงานสนุก ทำงานไปใช้สัมพันธ์ภาพส่วนตัวในการทำงาน ถ้างานไหนคนที่เห็นหน้าเป็นผู้ลงมือ ถ้าเราเป็นหัวหน้า งานนี้จะพบว่ามีลูกน้องมาช่วยเยอะ ใช้สัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลเข้ามาในการปฏิบัติงาน เน้นสัมพันธ์ภาพมาก ถ้าถูกใจกันก็ทำ ถ้าไม่ถูกใจก็จะไม่ช่วยกัน ทำตามหน้าที่กันจริง ๆ ยึดอาวุโสที่เป็นสังคมทหาร แต่ไม่ได้ยึดอาวุโสเป็นหลัก จบรุ่นไหนมาถือว่าเป็นพี่เป็นน้อง แต่ยึดถือตามระบบพยาบาลมากกว่า ค่านิยมของเราคือ ยึดถือความเป็นอาวุโสทางความสัมพันธ์ส่วนตัวในอายุ วัย มากกว่าความสัมพันธ์ทางยศทางทหาร พยาบาลนับถือรุ่นพี่ รุ่นพี่ก็ต้องช่วยเหลือรุ่นน้อง เหมือนกับการเรียนรู้โดย Intern ship เป็นส่วนหนึ่งของพยาบาลที่ทำให้ยึดถึงอาวุโสในปี และประสบการณ์</p> <p><u>ถาม</u></p> <p>การทำงานเน้นที่ผลงาน วิธีการ การควบคุม หรือมีอะไรอื่น ๆ อีกบ้างคะ</p> <p><u>ตอบ</u></p> <p>ที่นี้การควบคุมการทำงานยังไม่ชัดเจน จะดูที่งานเสร็จหรือไม่เสร็จ อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีความทำงานแบบ perfectionist และ conservative มาก perfectionist จะมีการทำงานเป็นขั้นตอน เน้น process ของงาน ง่ายงานไปต้องทำตามลำดับ 1 2 3 4 ถามว่าทำไปถึงขั้นไหนแล้ว แต่ไม่ได้รอถึงขั้นสุดท้าย ถึงบอกว่าผู้บริหารเป็นผู้สร้างวัฒนธรรม แต่พี่ไม่ได้ให้ค่ากับสิ่งตรงนั้น บอกลูกน้องคุณทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายก็แล้วกัน ในขณะที่ระเบียบการทำงานของเราถูกควบคุมเป็นขั้นตอนค่อนข้างมาก เน้นว่างานต้องสมบูรณ์ ไม่ใคร่โฟนดิ่งหรือไม่อยู่ตรงประธานคนพูดหรือไม่ ให้ค่านิยมในเรื่องความ</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลจะมีความเป็นพี่เป็นน้อง เคารพผู้อาวุโส</p> <p>- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการทำงานที่เน้นความสมบูรณ์ มีความละเอียดถี่ถ้วนและอนุรักษ์นิยม</p> <p>- อาจารย์พยาบาลจะมีการทำงานเป็นขั้นตอนเน้นกระบวนการ</p> <p>- อาจารย์พยาบาลถูกควบคุมให้เป็นไปตามกฎระเบียบ</p>

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>ละเอียดค่อนข้างมาก อาจจะเป็นเรื่องมาจากเราเป็นผู้หญิง แต่เขาไม่ได้ดูที่เนื้อหาการประชุมว่า พิธีกรพูดเป็นอย่างไร เน้นเยอะ เน้นในเรื่องพิธีการที่จุกจิกมากกว่า เวลาทำงานที่เตรียมงานในเรื่องของขั้นตอนเน้นเยอะ บางคนบอกว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะเป็นจุดแข็งของการพัฒนาว่า เพราะพยาบาลถนัดวัน ทำอะไรต้องเรียบร้อย ทำงานทุกอย่างต้องเรียบร้อย ถ้าไม่เรียบร้อยจะไม่สบายใจ ทำอะไรเรียบร้อย มีขั้นตอน สวยงาม สะอาด เราต้องยังคงเป็นพยาบาลอยู่ แม้ว่าในโรงเรียนนี้จะเห็นไม่ชัดเจนในเรื่องล้างมือ เน้นความสะอาด เน้นนักเรียนแต่งตัวอยู่ของเธอไม่สะอาด นักเรียนจะถูกควบคุมให้เป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้ การทำงานค่อนข้างปั่นนักเรียน เข้ามาต้องทำอย่างนั้น นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดี เพราะที่นี้อยู่กันแบบครอบครัว เรามีความเชื่อว่าเป็นพี่น้อง เป็นญาติ ไม่เน้นยศบรรดาศักดิ์ไม่ได้ให้ค่ากับยศ ให้ค่ากับความเป็นพี่น้อง เป็นเพื่อนร่วมงานกันมาก ไม่ยึดตามระบบทหาร ยึดรูปแบบของความเป็นไทย ครูแก่กว่า มีพฤติกรรมเรียนเด็ก ๆ ว่าลูก คนอื่นมาอยู่ที่นี่จะเป็นสิ่งที่พบคือ อาจจะร่วมโต๊ะอาหารกับผู้อำนวยความสะดวก ยึดความสัมพันธ์เชิงพี่น้องค่อนข้างมาก มีการพูดคุยกัน นับถือนิยมและความเชื่อด้วยแหละ ถือค่านิยมของความเป็นพี่น้องกัน และในการปฏิบัติงานที่เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพของตัวเอง ทุกคนมีความสามารถในการทำงาน มีประโยชน์ต่อองค์กร ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ มีคุณค่าทางสังคมคนละอย่าง ไม่ถือว่าสัญญาบัตรต้องเก่งกว่าประทวน เชื่อว่าทุกคนมีบทบาทต่อวิทยาลัย สถาบัน องค์กรจะไม่แบ่งงานเท่าไรหรอกนะ ครูสามารถทำได้ทุกอย่าง อาจารย์ต้องไม่ทำงานสอนอย่างเดียว ต้องช่วยงานในด้านอื่น ๆ งาม</p> <p>พฤติกรรมแสดงออกที่เห็นได้อย่างสม่ำเสมอของอาจารย์พยาบาลในหน่วยงานของท่าน</p>	<p>อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะทำงานละเอียดถี่ถ้วน เรียบร้อย</p> <p>- อาจารย์พยาบาลจะควบคุมนักเรียนให้เป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้</p> <p>- อาจารย์พยาบาลมีความเป็นพี่น้องกัน มีการพูดคุยกัน</p> <p>- อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการทำงาน มีประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>- อาจารย์พยาบาลจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน</p> <p>- อาจารย์พยาบาลมีความเสมอภาคในการทำงาน</p>

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>ตอบ</p> <p>ที่นี้มันก็จะเกี่ยวกับค่านิยมอีก จะเห็นได้จากการทำงานร่วมกันครูพยาบาลเด็ก ๆ สามารถที่จะทำงานร่วมกับครูผู้ใหญ่ได้ มีการแสดงความเคารพกัน รุ่นน้องไหว้รุ่นพี่ ทักทายกันเป็นธรรมเนียม ทหารให้ความเคารพกัน พฤติกรรมแสดงออกของที่นี่ ถ้าพูดถึงงานหลักคือการเรียนการสอน พฤติกรรมที่ครูแสดงออก การสอนของครูค่อนข้างจะ conservative ใช้แผ่นใส ยี่ดรูปแบบเดิม ๆ จริง ๆ เหมือน chock ก๊วย board สิ่งที่น่าเน้นคือ นักเรียนทุกคนต้องเข้า class ถึงเวลาจะมีการตรวจ check ถามว่าหายไปไหนค่อนข้างเข้มงวด การทำงานยึดนโยบายเป็นหลัก มีคณะกรรมการวิทยาลัย คือ หัวหน้าภาคจะควบคุมเรื่องหลักสูตร มีการประชุมอยู่เหมือนกัน มีความเป็นอิสระในการทำงานพอควรจริง ๆ แล้วที่นี่มีความเป็นอิสระ แต่ยังไม่เป็นอิสระโดยแท้จริง เพราะเราถูกคุมมาตลอด บางครั้งทุกอย่างกลับเข้ามาสู่ศูนย์กลาง บางครั้งให้ไปตัดสินใจ แต่ก็ต้องกลับเข้ามาให้เราตัดสินใจ เราก็บอกให้ตัดสินใจมา และเสนอมานะ แต่ก็ยังเหมือนเดิม พอให้ตัดสินใจจะไม่ตัดสินใจ วัฒนธรรมขึ้นอยู่กับคนในองค์การ เพราะฉะนั้นจะไม่บอกว่าคุณตัดสินใจที่นี่ การทำงานยังขึ้นอยู่กับกรรมการรวมศูนย์ทุกอย่างจะต้องมาถามว่าจะร่างหนังสืออย่างไร การทำงานอยู่ภายใต้การควบคุม ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง ทั้งที่เราบอกว่าเราเป็นพยาบาลศาสตร์บัณฑิต แต่จริง ๆ แล้วเรายอมไม่ได้ที่จะให้มีการลองผิดลองถูก อย่างเช่นใส่ NG tube จะต้องเป็นไปตามขั้นตอนอย่างนั้น เข็มงวดตรงนั้น และพลาดไม่ได้ทำงาน Error ไม่ได้ ทุกคนต้องกลัวไปหมด งานต้องอยู่ภายใต้การควบคุม ที่ต้องคอยดูตลอด พยาบาลจึงไม่กล้าตัดสินใจ ต้องเราผู้ที่มีประสบการณ์เหนือกว่าบอกว่าถูกและจะทำจนเคยชินได้ ลองไปดูนะร่างหนังสือฉบับหนึ่งจะทำตามรูปแบบเดิม เช่นร่างเมื่อปี 2535 ถ้าเป็นเรื่องเดียวกัน ก็จะมีรูปแบบเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความคิดอะไรใหม่ ๆ เคยทำมาแล้วมั่นใจว่า</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์พยาบาลจะมีการแสดงความเคารพกันรุ่นน้องไหว้รุ่นพี่ - อาจารย์พยาบาลจะมีการทำงานโดยยึดนโยบายเป็นหลัก - อาจารย์พยาบาลมีความเป็นอิสระในการทำงานพอควร - อาจารย์พยาบาลไม่กล้าตัดสินใจ ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง - อาจารย์พยาบาลมีการทำงานเป็นขั้นตอนเข้มงวด และผิดพลาดไม่ได้ - อาจารย์พยาบาลจะยึดรูปแบบเดิมในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลง

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>มันถูกก็จะทำอย่างนั้น ถามว่าเปลี่ยนได้ไปไหม อะไรที่เชื่อว่ามันถูกจะทำตามตลอด เหมือนพยาบาลอื่น ๆ เคยฉีดยาตรงนี้ อย่างนี้ แต่นั่นเป็นเทคนิคเฉพาะเคยทำอะไรก็จะทำอย่างนั้น เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ถามว่าทำไมต้องทำเตียงตอนตี 4 ซึ่งถ้าเราวิเคราะห์จะเป็นการรบกวนคนไข้ หนาวก็หนาวแต่ต้องทำเพราะกลัวทำงานไม่เสร็จ เวรเข้ามางานต้องรีบร้อย เราเอาแต่งงานของเราไม่ได้นึกถึงคนอื่น นี่เป็นส่วนหนึ่งที่ต่อเนื่องมาถึงครูด้วย ทำต้องเป็นอย่างนั้น เคยทำอย่างนั้น ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไร นักเรียนเป็นเด็กต้องถูกควบคุม กินข้าวต้องดูแล ต้องกินเป็นเวลา ถามว่ากินข้าวบนที่นอนได้ไหม ถ้ากินแล้วเก็บให้ได้ไหม ตอบว่า ไม่ได้ เราจะทำให้เลอะเทอะ ไม่เคยให้ลองแต่จะบอกว่าเลอะเทอะ พยายามมองคนในแง่ X มากกว่า Y โดยที่ถ้ามองผู้ป่วยก็จะไม่เชื่อว่า ผู้ป่วยจะ self care ได้ ครูพยาบาลก็เป็นอย่างนี้ ครูพยาบาลจะปล่อยเด็กไม่ได้ ครูต้องไปยืนดู กลัวความเลอะเทอะ มองคนเป็น X มากกว่า Y เราเชื่อว่าคนต้องถูกควบคุม มีการเซ็นชื่อตอนเช้า ไม่ถือว่าทำงานเสร็จต้องเสร็จ เราไม่ถือว่าทุกคนจะมีความรับผิดชอบต่อตัวเอง เราพูดถึงว่าทุกคนตั้งมีความรับผิดชอบ แต่ความรับผิดชอบอยู่ภายใต้การควบคุม</p> <p>ถาม</p> <p>แนวคิด คำบอกเล่าอะไร ที่อาจารย์ได้รับจากสมาชิกในหน่วยงานของท่านคะ</p> <p>ตอบ</p> <p>แนวคิดในหน่วยงานนี้ คือ การทำงานตามสั่ง งานของตัวเองสามารถวางไว้ เก็บไว้ก่อนได้ เช่น กำลังทำงานของตัวเองอยู่ มีผู้ใหญ่บอกให้ไปช่วยงาน จะไม่มีการบอกว่าไม่ได้ แต่จะวางงานของตนเอง และไปช่วยงานผู้ใหญ่ และกลายเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับว่า คือคุณมีน้ำใจช่วยงานผู้อื่น แต่ถ้าใคร</p>	<p>อาจารย์พยาบาลเชื่อว่าคนต้องถูกควบคุม ทุกคนมีความรับผิดชอบ แต่ความรับผิดชอบอยู่ภายใต้การควบคุม</p> <p>อาจารย์พยาบาลจะทำงานตามสั่ง</p>

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>บอกว่าหนูยังทำงานไม่เสร็จเลยคะ ไม่ได้ ต้องช่วยเหลือผู้อื่น และอีกอันหนึ่งคือ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยเฉพาะงานของผู้ใหญ่ ยอมรับในความเป็นครู ยอมรับในความมีอาวุโส มีความเห็นใจ ที่นี้มีความเป็นครูสูง เพราะสมาชิกจบจากสถาบัน จบจากที่นี้ก็เป็นครูที่นี้ ลูกศิษย์ที่จบมาเป็นครู จะถูกมองว่ายังเป็นเด็กอยู่เสมอ มีพฤติกรรมอีกอย่างหนึ่ง คือ ไม่กล้าพูดกันต่อหน้า แต่จะพูดกันลับหลัง เช่น เราไม่ได้ทำงานของเราเลย มัวแต่ไปช่วยงานครูผู้ใหญ่ ไม่กล้าท้วงเรื่องยศ กลัวในเรื่องความเป็นครูมาก่อน ทำให้ไม่พูดกันต่อหน้า เหมือนเป็นการจิกหน้า มีมากในเรื่องการไม่กล้าแสดงออก มีครูที่นี้ไปเรียนต่างประเทศ หรือเรียนต่อที่อื่น แต่ไม่ได้เอาวัฒนธรรมจากที่อื่นมาด้วย กลับมาอยู่ที่เดิมก็ยังคงมี วัฒนธรรมเดิม มันเกิดที่นี้โตที่นี้ ไม่ได้เอาวัฒนธรรมของความกล้า</p> <p>แสดงออกมา กลับมายังเป็นลูกศิษย์เหมือนเดิม ก็จะไม่พูด มีการพูดกันลับหลัง มีการแบ่งกลุ่ม มีความขัดแย้งกันนิดหน่อย แต่ที่นี้เป็นที่พูดกันต่อไปว่า ที่นี้มีความรักกัน ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกันบ้าง แต่ก็มีความเป็นพี่เป็นน้อง จะไม่ถึงกับโกรธกัน จะรักกัน มาช่วยกันเมื่อมีงาน ทุกคนช่วยกันทำ แล้วก็ทำเหมือนสนุก ๆ เล่น ๆ เรื่องไม่ถูกใจกันจะพูดกันลับหลัง ถามว่าที่นี้มีการแก่งแย่งใหม่ ก็มีเป็นบางกลุ่ม</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลจะยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส</p> <p>- อาจารย์พยาบาลจะมีพฤติกรรม ไม่กล้าแสดงออก</p> <p>- อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีความรักกัน ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกันบ้าง</p> <p>- อาจารย์พยาบาลจะมีความเป็นพี่เป็นน้อง</p>
<p>ถาม</p> <p>มีพฤติกรรมแก่งแย่งอะไรบ้างคะ</p> <p>ตอบ</p> <p>เช่น คนคนนี้น่าที่จะได้สองชั้น ไม่ได้ทำอะไร ไม่เห็นมีผลงาน จะมีการพูดกันลับหลัง การแก่งแย่งกันยังไม่ชัดเจนนัก เนื่องจากเป็นองค์กรเล็ก ไม่มีผลประโยชน์อะไรมาก การทำงานมีการเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ คนที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาคจะขึ้น</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลจะไม่มีพฤติกรรมแก่งแย่งที่ชัดเจน การแข่งขันกันมาก ๆ ยังไม่มี</p>

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>ตามยศไปเรื่อย ๆ การแข่งขันกันมาก ๆ ยังไม่มี จะมีการทำงานที่พยายามให้คนอื่นเห็น ทำงานเสนอหัวหน้ากันนิด ๆ คนที่ทำงานโดยไม่เสนอน้ำก็จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทน จะมีการทำงานชนิดที่ผู้ใหญ่เห็น</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลจะมีการทำงานที่พยายามให้คนอื่นเห็น มีการทำงานเสนอหัวหน้ากันนิด ๆ</p>
<p><u>ถาม</u></p> <p>พฤติกรรมใดที่สมาชิกในหน่วยงานของท่านยอมรับ เช่น อะไรบ้างคะ</p>	
<p><u>ตอบ</u></p> <p>พฤติกรรมที่สมาชิกในหน่วยงานยอมรับ คือ การช่วยเหลือกันใครทำอะไรจะต้องลงมาช่วยกัน เช่น ฉันมีหน้าที่สอนภาคสูติจะไปทำอย่างอื่นไม่ได้ จะตอบอย่างนั้นไม่ได้ ในการทำงานคนคนหนึ่งจะมีหลายหัวโขน เช่น อาจเป็นครูฝ่ายปกครองด้วย และเป็นทั้งหัวหน้าภาคสูติด้วย เพราะฉะนั้นจะทำงานชนิดที่จะต้องช่วยกันทำ ถ้าใครที่ช่วยเหลือในการทำงานของคนอื่นดี มีมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่นดี อย่าขวางคน มีการรับผิดชอบจะได้รับการยอมรับ และคนที่ได้รับการยอมรับ และคนที่จะได้รับ คือ คนที่ทุ่มเทให้กับงาน ไม่ใช่มา 8 ชั่วโมงครึ่ง กลับ 4 โมงเย็น ใครก็ตามกลับ 4 โมงเย็น หรือมาตรงเวลากลับตรงเวลา คนคนนั้นค่อนข้างจะถูกมองว่า เหมือนกับยังไม่ทำงาน ทั้ง ๆ ที่หมดเวลาการทำงานแล้ว เนื่องจากที่นี่มีงานเยอะ งานที่นี้ค่อนข้างมาก งานเตรียมการสอนจะไม่มีเวลา ต้องทำงานส่วนรวมให้เสร็จก่อน ถ้ามีงานจรมมาต้องไปช่วยกัน ต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ใครก็ตามที่บอกว่ายังทำงานของตนเองไม่เสร็จไม่ได้ ต้องไปช่วยกัน ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ทำอะไรมาก อาจจะไปเดินให้เห็นหน้าเฉย ๆ คนที่ไม่เห็นหน้า แต่ทำงานดี ของตนเองดี สอนดี จะได้รับผลตอบแทนน้อย ครูที่นี้ต้องเรียบริ้อย มีครูบางคนกระโดดกระเดกก็จะไม่ยอมรับ ที่นี้จะรับคนขึ้นมาคนหนึ่งจะถามว่า เป็นยังไงความประพฤติ การช่วยเหลือกิจกรรม คนบางคนเรียนไม่เก่งมาก แต่กิจกรรมดี จะยอมรับ แต่บางคนตอนเป็น</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลต้องมีการช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน</p> <p>- อาจารย์พยาบาลจะยอมรับคนที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน</p> <p>- อาจารย์พยาบาลต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา</p>

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>นักเรียนกิจกรรมดี พอมมาเป็นครูไม่ดีก็จะพูดกันต่อหน้าว่าทำไมถึงเป็นอย่างนี้ จะมีบางคนกล้าพูดต่อหน้า และจะมีบางคนนำไปพูดลับหลัง</p>	
<p><u>ถาม</u> พฤติกรรมใดที่สมาชิกในหน่วยงานของท่านไม่ยอมรับคะ</p>	
<p><u>ตอบ</u> พฤติกรรมที่ไม่ยอมรับ คือ ไม่ช่วยเหลือกัน เห็นแก่ตัว เพราะเราคนน้อย ถ้าทุกคนพูดว่าเราไม่ช่วยเหลือจะไม่ยอมรับกันตรงนี้เราต้องช่วยเหลือ</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลจะไม่ยอมรับคนที่ไม่ช่วยเหลือผู้อื่น คนเห็นแก่ตัว</p>
<p><u>ถาม</u> อาจารย์มีอะไรจะเสริม หรือมีอะไรจะเล่าให้ฟังอีกคะ</p>	
<p><u>ตอบ</u> เรื่องบอกเล่าคนที่นี่จะมีความรักกัน ครูที่นี่ต้องเก่ง ครูที่นี่ได้รับการคัดเลือกแล้ว ครูที่นี่จะมีความภาคภูมิใจในตัวเอง ครูที่นี่ต้องทุ่มเททำงานหนัก ที่นี้นักเรียนต้องเรียบร้อย คนเข้ามาทำงานจะพูดว่า หนูทำได้ไหม งานครูหนัก ที่นี้นักเรียนต้องเรียบร้อย เราจะพูดกันต่อ ๆ กันมาว่า ที่นักเรียนเรียบร้อย คำขวัญที่นักเรียนจำได้ คือ ความมีวินัย ยังไม่มีคำขวัญที่อยู่ในใจ ถ้ามว่าทหารเป็นอย่างไร อาจตอบได้ว่าทหารต้องมีวินัย การที่เราจะสร้างสรรค์อะไรใหม่ ๆ มักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าจะเป็น Passive มากกว่า ไม่ถึง Aggressive จะเป็นผู้ยอมรับฟัง ไม่ค่อยสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ จะชอบตาม ไม่พูดแสดงความคิดเห็น เช่น ในเรื่องอาวุโส ความเชื่อส่วนตัวในการทำงาน คือ ทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ถ้าใช้ให้หมด คือ ความสามารถที่จะมีในหน่วยงาน จะเป็นความเชื่อ คนที่ไม่ดีก็ต้องมีดี ถ้าให้การยอมรับจะรู้จักมีคุณค่าของตัวเอง คนที่ไม่ดีก็ต้องมีดี ถ้าให้การยอมรับจะรู้จักมีคุณค่าของตัวเอง ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบ ทำไม่ได้ให้ถาม การให้ลูกน้องทำงานหนักเป็นสิ่งที่ดี ทำให้รู้จักได้มีการพัฒนาตนเอง ยกตัวอย่างเช่น การร่างหนังสือ ให้หมุนเวียนกัน</p>	<p>- อาจารย์พยาบาลจะมีความรักกัน</p> <p>- อาจารย์พยาบาลมีความภาคภูมิใจในตัวเอง</p> <p>- อาจารย์พยาบาลมักจะเป็นผู้ยอมรับฟังมากกว่าเป็นผู้โต้แย้ง</p>

บทสัมภาษณ์	ประเด็นสำคัญ
<p>ไป จะทำได้ ต้องให้เขามีอำนาจในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้โอกาส ส่วนมากคนจะขาดโอกาส ต้องให้โอกาส ให้อำนาจ จะทำได้ ต้องให้เขามีอำนาจในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้อำนาจ จะได้มีการทำงาน นิศัพยาบาลจะไม่ไว้วางใจผู้อื่น ยอมรับข้อผิดพลาดไม่ได้ ไม่ไว้วางใจคนอื่น ทำคนอื่นจะเป็นผู้ทำได้ไม่ดีเท่าตนเอง ทำได้ไม่ละเอียดเท่ากับตนเอง ไม่ยอมให้งานคนอื่นทำ ให้ทำงานอะไรก็จะมีข้อผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ บ้าง แต่จะไม่ยอม เพราะไม่อยากให้ทำงานซ้ำ ๆ ครูที่นี่จะให้ให้นักเรียนเรียนตามกรอบ เช่น case study ต้องทำตามกรอบที่อาจารย์วางไว้ ทำงานตามแบบฟอร์ม ไม่ค่อยสร้างสรรค์ ไม่ทำให้นักเรียนเกิดความคิด เน้นความมีระเบียบเรียบร้อย เหมือน ๆ กัน มากกว่าที่จะให้นักเรียนคิดเอง เราจะใส่ค่านิยมกับคนที่นี้ว่า ต้องเป็นคนเรียบร้อย การทำงานจะไม่มีแผนงานที่แน่นอน พยาบาลไม่ค่อยจะวางแผนระยะยาว เพราะพยาบาลต้องแก้ปัญหาผู้ป่วย เพราะผู้ป่วยเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้วางแผนในระยะสั้น ๆ ทำงานลักษณะตามสั่ง แผนของตนเองไม่ค่อยได้ตั้งเอาไว้ มุ่งทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ ไม่ค่อยได้กำหนดระยะเวลาว่า งานขึ้นไหนควรเสร็จก่อน แต่จะทำงานในงานซึ่งที่เร่งก่อน ครูพยาบาลที่นี่มีความรักโรงเรียน ต้องการให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่ว ๆ ไป เวลาที่มีสอบ comprehensive ครูจะวิตกกังวลมากกว่าเด็กกลัวเด็กจะสอบไม่ได้ กลัวสถาบันจะไม่เป็นที่ยอมรับ ครูที่นี่จะต้องทำงานให้คนอื่นเห็น ครูพยาบาลจะทำได้ทุกอย่าง ทำดียอมได้รับผลดี การทำงานที่นี่ไม่ได้เน้นที่งานวิชาการอย่างเดียว เน้นด้านบริการสังคมด้วย งานวิจัยไม่ค่อยได้ทำ ทำงานเป็น routine ไม่ค่อยมีการพัฒนางานวิจัย ซึ่งคนทำงานวิจัยจะรักงานและมีความก้าวหน้า</p>	<ul style="list-style-type: none"> - อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะไม่ไว้วางใจผู้อื่น - อาจารย์พยาบาลยอมรับข้อผิดพลาดไม่ได้ - อาจารย์พยาบาลจะทำงานตามแบบอย่างที่ยึดถือ - อาจารย์พยาบาลจะทำงานลักษณะตามสั่งไม่มีแผนการทำงานที่แน่นอน - อาจารย์พยาบาลมีความรักในสถาบัน ต้องการให้สถาบันเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ประวัติผู้เขียน

นางสาววิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์ เกิดเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2513 ที่จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1 เมื่อปี 2535 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2537 ปัจจุบันทำงานอยู่ในตำแหน่ง วิทยาจารย์ 4 ประจำภาควิชา การพยาบาลกุมารเวช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1

