

วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด  
โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร

นางสาววิลาวรรณ ตันตีสทิพร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2541  
ISBN 974-332-386-4  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ORGANIZATIONAL CULTURE OF PERIOPERATIVE NURSING  
DEPARTMENT, GOVERNMENTAL HOSPITALS,  
BANGKOK METROPOLIS

Miss Wilawan Tantisittiporn

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science in nursing Administration  
Nursing Administration Program  
Graduate School  
Chulalongkorn University  
Academic Year 1998  
ISBN ISBN 974-332-386-4



วิทยารวณ ดันติสิทธิพร : วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด  
โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร (ORGANIZATIONAL CULTURE OF  
PERIOPERATIVE NURSING DEPARTMENT, GOVERNMENTAL HOSPITALS,  
BANGKOK METROPOLIS) อ. ที่ปรึกษา : รศ. พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุนทดราณ,  
133 หน้า. ISBN 974-332-386-4.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดใน  
โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะ  
ตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามสังกัดและ  
ประเภทของห้องผ่าตัด กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด 633 คน ได้จากการสุ่ม  
แบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรง  
ตามเนื้อหา และมีความเที่ยงเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  
เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โดยการทดสอบ ค่าที่ วิเคราะห์ความ  
แปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การทุก  
ลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว  
และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ตามลำดับ
2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์  
แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวง  
สาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ  
ตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน
3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม และห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า  
ห้องผ่าตัดจักษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ  
ตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

ภาควิชา ..... คณะพยาบาลศาสตร์.....  
สาขาวิชา ..... การบริหารการพยาบาล.....  
ปีการศึกษา ..... 2541.....

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 4077595036 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: ORGANIZATIONAL CULTURE / PERIOPERATIVE NURSING DEPARTMENT

WILAWAN TANTISITTIPORN : ORGANIZATIONAL CULTURE OF PERIOPERATIVE  
NURSING DEPARTMENT, GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS.

THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. POLICE MAJOR PAUNGPHEN CHOONHAPRAN, Ph.D.

133 pp. ISBN 974-332-386-4.

The purposes of this study were to describe the organizational culture of perioperative nursing department in governmental hospitals Bangkok Metropolis in the aspects of constructive style, passive / defensive style and aggressive / defensive style, and to compare the organizational culture of perioperative nursing department, classified by the jurisdictions and departments. Research samples were 11 perioperative nursing departments which consisted of 633 professional nurses, selected by stratified random sampling. The research instrument was organizational culture questionnaire which developed by the researcher and has been tested for content validity and the reliability was 0.95 The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA and Scheffe's method.

Major results were as follows:

1. The organizational culture of perioperative nursing department was at the high level in every aspect. Mean score of constructive style had the highest score, the aggressive style was the second and the passive defensive style was the third

2. There were significant differences in the category of constructive style between the organizational culture of perioperative nursing department under the jurisdiction of the National Police Authority, the Ministry of Defense and the Ministry of Public Health at the 0.5 level. There were no significant differences in the category of passive / defensive style and aggressive / defensive style when classified by the jurisdictions.

3. There were significant differences in the category of constructive style between the organizational culture of the obstetric gynaecology department and the department of otolaryngology which had higher score than the ophthalmology department. There were no significant differences between the organizational culture of differences department in the aspects of passive / defensive style and aggressive / defensive style.

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์.....

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล.....

ปีการศึกษา 2541.....

ลายมือชื่อนิติ.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความสะดวกเอาใจใส่ของ รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ กระตุ้นให้กำลังใจในขั้นตอนต่าง ๆ มาตลอด ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ประนอม โอทกานนท์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.จำไพ สุขสวัสดิ์ ฌณอยุธยา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาตรวจสอบ ชี้แนะ และแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้อำนวยการทางการพยาบาลผ่าตัดทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมและเป็นบ่อแห่งความรู้ให้แก่ศิษย์อย่างไม่มีวันเหือดแห้ง

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่ได้ให้ความร่วมมือ ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และหัวหน้างานการพยาบาล ผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลราชวิถี นพรัตน์ราชธานี เลิศสิน ศิริราช รามาธิบดี วัชรพยาบาล กลาง เจริญกรุง ประชาธิปไตย พระมงกุฎเกล้า ภูมิพล และโรงพยาบาลตำรวจ ที่อนุญาตให้ทำการวิจัย ตลอดจนพยาบาลห้องผ่าตัดทั้ง 11 แห่งที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาเอื้อเพื่อเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัยนี้

ขอขอบคุณสำหรับน้ำใจ และความกรุณาจากคุณปานตา อภิรักษ์นภานนท์ คุณภัทรภร สีตลวรรงค์ ร.ต.อ.รุ่งระวี จันทรแดง และคุณรัชชนก กลิ่นชาติ ในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล และทดลองใช้เครื่องมือ

การทำวิทยานิพนธ์นี้ จะสำเร็จลงมิได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจาก คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว และครอบครัว ตลอดจนความเอื้ออาทร ความเข้าใจ และกำลังใจที่ไม่สามารถประมาณค่าได้จากคุณศุภรีใจ เจริญสุข และเพื่อน ๆ ทุกคนที่มีอาจเอ่ยนามได้หมด และผู้ที่มีอาจลืมได้ก็คือ คุณสุจิตรา รอดสว่าง หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด และพี่น้องชาวห้องผ่าตัดโรงพยาบาลราชวิถีทุกท่าน ที่ได้กรุณาอนุญาตและเสียสละทำงานอย่างเต็มกำลัง ตลอดจนช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสลาศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา

วิลารรณ ตันตีสทิพร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพยาบาลห้องผ่าตัด.....	23
วัฒนธรรมองค์การพยาบาลห้องผ่าตัด.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
รายการอ้างอิง.....	98
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	104
ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและขอความร่วมมือในการวิจัย....	111
ภาคผนวก ง ตัวอย่างบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	116
ภาคผนวก จ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
ประวัติผู้วิจัย.....	133



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะพัฒนาการขององค์การกับสาระหน้าที่ของวัฒนธรรม....	29
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร.....	50
3 โครงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ.....	58
4 การปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถาม.....	63
5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามสังกัดของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด.....	67
6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามประเภทของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด.....	68
7 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	69
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาล ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร.....	71
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาล ห้องผ่าตัด เป็นรายลักษณะ จำแนกตามสังกัด.....	73
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาล ห้องผ่าตัด เป็นรายลักษณะ จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด.....	75
11 การเปรียบเทียบรายคู่ของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด.....	78
12 ผลการเปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างคะแนนวัฒนธรรมองค์การของ กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด เป็นรายลักษณะ จำแนกตามสังกัดขององค์การ.....	81
13 ผลการเปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างคะแนนวัฒนธรรมองค์การของ กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด เป็นรายลักษณะ จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด.....	83