

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกเป็นรายลักษณะ ได้แก่ ลักษณะ สร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามสังกัดและประเภทของห้องผ่าตัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดของ โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานครที่มีประเภทห้องผ่าตัดครบทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ ห้องผ่าตัด สูติ-นรีเวชกรรม ห้องผ่าตัดศัลยกรรม ห้องผ่าตัดจักษุ และห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก จำนวนทั้งสิ้น 14 แห่ง มีจำนวนพยาบาลเท่ากับ 793 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดของ โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงพยาบาลที่มีกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด ตามสังกัดได้ 5 สังกัด ดังนี้

โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร	จำนวน 4 แห่ง
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	จำนวน 1 แห่ง
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	จำนวน 3 แห่ง
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน 4 แห่ง
โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	จำนวน 2 แห่ง

ขั้นที่ 2 เลือกโรงพยาบาลในแต่ละสังกัดตามสัดส่วน 2 ใน 3 ขึ้นไป เพื่อให้ได้ข้อมูล มากที่สุด

ขั้นที่ 3 กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนในกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดของ โรงพยาบาลที่สุ่มได้ จำนวนเท่ากับ 698 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ ของห้องผ่าตัด ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล
เขตกรุงเทพมหานคร

สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กรุงเทพมหานคร		
วชิรพยาบาล	71	71
โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	18	18
โรงพยาบาลตากสิน	22	-
โรงพยาบาลกลาง	21	21
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ		
โรงพยาบาลตำรวจ	74	74
กระทรวงกลาโหม		
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	50	50
โรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า	50	-
โรงพยาบาลภูมิพล	46	46
กระทรวงสาธารณสุข		
โรงพยาบาลราชวิถี	46	46
โรงพยาบาลเลิดสิน	13	13
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	19	19
สถาบันมะเร็ง	15	-
ทบวงมหาวิทยาลัย		
โรงพยาบาลรามธิบดี	138	138
โรงพยาบาลศิริราช	202	202
รวม	793	698

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีวิธีการสร้างดังนี้

การสร้างแบบสอบถาม

1. ขั้นตอนการร่างแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด เนื่องจากลักษณะวัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน การที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การได้จะต้องศึกษาจากบุคคลที่อยู่ในองค์การ ดังนั้นวิธีการที่เหมาะสมในการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การคือการใช้การสัมภาษณ์แนวลึก โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดถึงโครงสร้าง ซึ่งในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาตำรา เอกสารงานวิจัยของ อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539) ในเรื่องวัฒนธรรมองค์การและทฤษฎีของ Cooke มากำหนดเป็นกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลักจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1.1 สมาชิกในหน่วยงานของท่าน ยึดถือค่านิยมใดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ (ค่านิยมคือ สิ่งที่สมาชิกในองค์การเห็นดี เห็นชอบ และให้ค่ากับสิ่งนั้นในทางบวก)

1.2 พฤติกรรมการแสดงออกที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอในหน่วยงานของท่านคืออะไร

1.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของท่านคืออะไร

1.4 แนวคิด คำบอกเล่าอะไร ที่ท่านได้รับถ่ายทอดจากสมาชิกในหน่วยงานของท่าน

1.5 ท่านมีความเชื่ออย่างไรในการปฏิบัติงาน

1.6 พฤติกรรมการปฏิบัติอย่างไรที่สมาชิกในหน่วยงานของท่าน

ยอมรับ

1.7 พฤติกรรมการปฏิบัติอย่างไรที่สมาชิกในหน่วยงานของท่านไม่ยอมรับ

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาลักษณะวัฒนธรรมองค์การโดยสรรหาผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 1 จำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลในห้องผ่าตัด มีประสบการณ์การทำงานในห้องผ่าตัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3. วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการติดต่อล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ ส่งข้อความถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า ประมาณ 1-2 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทราบถึงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งขอความยินยอมจากผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ข้อมูลต่าง ๆ ในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเทป พร้อมทั้งกล่าวทบทวนเน้นข้อมูลที่สำคัญเพื่อตรวจสอบว่าผู้วิจัยมีความเข้าใจตรงกันกับผู้เชี่ยวชาญ

4. สถานที่ สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์นั้นผู้ให้สัมภาษณ์และผู้วิจัยได้ตกลงร่วมกันตามความสะดวก

5. เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาว่างของผู้ให้สัมภาษณ์ ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แต่ครั้งจะใช้เวลาประมาณ 1 - 1¹/₂ ชั่วโมง

เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นผู้วิจัยได้ถอดเทปจับประเด็นสำคัญ และจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจดูความถูกต้องของการจับประเด็นจากบทสัมภาษณ์

ขั้นที่ 2 ยกร่างแบบสอบถาม

1. นำลักษณะวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวลึก จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน นำมารวบรวม และจัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดให้เป็นหมวดหมู่ได้ 3 หมวดคือ

หมวดที่ 1 ค่านิยม

- 1) รับผิดชอบในหน้าที่
- 2) เน้นการทำงานเป็นทีม
- 3) มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4) ช่างสังเกต ละเอียดรอบคอบ
- 5) มีความซื่อสัตย์
- 6) ชยัน และอดทน
- 7) ให้ความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการ

- 8) ทุกคนเท่าเทียมกันและมีอิสระในการทำงานของตน
- 9) ผู้นำควรเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 10) ทำงานโดยพิจารณาตามหลักเหตุผลมากกว่าการทำงานตามกัน
- 11) เคารพในระบบอาวุโส
- 12) เชื้อมั่นในตนเอง
- 13) การได้รับคำตอบแทนสูง
- 14) ทำงานมุ่งคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน
- 15) มีความพร้อมอยู่เสมอและไวต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย
- 16) การทำงานไม่ควรมีการขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน
- 17) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 18) มีความสามัคคี
- 19) มีความรักในหน่วยงาน
- 20) ตรงต่อเวลา
- 21) ปฏิบัติตามนโยบาย
- 22) ทำงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
- 23) เครื่องครัดต่อกฎระเบียบ
- 22) ทำงานเป็นขั้นตอน (step) ตามที่กำหนดไว้
- 25) มุ่งความสำเร็จของงาน
- 26) ทำงานต้องไม่ผิดพลาด
- 27) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
- 28) ปรับตัวได้ดี
- 29) เรียนรู้งานได้เร็ว
- 30) มีความประหยัด
- 31) การทำงานห้องผ่าตัดให้ความสำคัญกับเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีในการผ่าตัดชนิดต่าง ๆ
- 32) หลักการทำให้ปราศจากเชื้อ (sterile technique) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานห้องผ่าตัด
- 33) พยายามห้องผ่าตัดยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการส่งเครื่องมือผ่าตัด

- 34) ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
- 35) ต้องการการยอมรับ

หมวดที่ 2 ความเชื่อ

- 1) พยาบาลห้องผ่าตัดเป็นบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะในการทำงาน (Specialist)
- 2) การปฏิบัติตามที่บุคคลอื่นปฏิบัติกันมา เป็นสิ่งที่ถูกต้อง
- 3) การทำงานห้องผ่าตัดต้องเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้และทุกอย่างให้พร้อม
- 4) การทำงานในห้องผ่าตัดต้องรวดเร็ว อาศัยการตัดสินใจที่ดี
- 5) แพทย์คือผู้ร่วมงาน พยาบาลมีอิสระในการทำงาน
- 6) ทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของห้องผ่าตัด
- 7) พยาบาลห้องผ่าตัดต้องติดตามความก้าวหน้าและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีของเครื่องมือผ่าตัด หรือวิธีการทำผ่าตัดใหม่ ๆ
- 8) ผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาให้ลูกน้องได้ จะได้รับการยอมรับ
- 9) การดูแลผู้ป่วยควรเป็นการดูแลที่ครอบคลุมทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม
- 10) ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันในหน่วยงาน
- 11) งานของหน่วยงานจะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของทุกคน
- 12) ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้
- 13) ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข งานที่ไม่ดี สามารถแก้ไขได้
- 14) พยาบาลห้องผ่าตัดเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ
- 15) การทำงานในห้องผ่าตัดต้องไม่เกิดความผิดพลาด
- 16) การตั้งใจทำงาน ขยันทำงาน อาจไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน
- 17) พยาบาลห้องผ่าตัดมีความภาคภูมิใจในงานของตน
- 18) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้งานสำเร็จได้

- 19) พยาบาลห้องผ่าตัดรุ่นพี่เป็นแบบอย่างให้กับรุ่นน้องและควรปกป้องน้องได้
- 20) การทำงานในห้องผ่าตัด ต้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- 21) คนที่มีอำนาจ หรือเสียงดังกว่าจะได้รับการยอมรับ และทำตามความต้องการ
- 22) เป้าหมายในการทำงานคือ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- 23) พยาบาลห้องผ่าตัดที่ดีต้องได้รับการอบรมเฉพาะของห้องผ่าตัด ตั้งแต่จบการศึกษาใหม่
- 24) พยาบาลห้องผ่าตัดที่ได้รับการควบคุมจะมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- 25) ความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
- 26) ถ้ามีความเข้าใจในงานจะปฏิบัติงานได้ดี
- 27) การรับรู้ของคนแต่ละคนแตกต่างกัน
- 28) การไปให้ถึงคุณภาพต้องพัฒนาคนก่อน
- 29) คนสามารถเรียนรู้ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องรู้ทุกเรื่อง
- 30) คนแต่ละคนย่อมมีเหตุผลของตนเองในการกระทำ
- 31) การมอบหมายงานควรมอบหมายให้ตรงกับความสามารถและความถนัด
- 32) พยาบาลห้องผ่าตัดควรมีความฉลาด
- 33) การผ่าตัดที่มีประสิทธิภาพ ต้องมาจากทีมงานที่ดี
- 34) พยาบาลห้องผ่าตัดควรได้รับค่าตอบแทนสูง

หมวดที่ 3 พฤติกรรมการแสดงออก

- 1) พยาบาลห้องผ่าตัด เสียงดัง ดู ขอบสั่ง
- 2) พยาบาลห้องผ่าตัดทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นต่อส่วนรวมได้
- 3) มักหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง หรือมีปัญหาขัดแย้งกับผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแพทย์
- 4) ขอบสอนและให้ความรู้แก่บุคคลอื่น
- 5) ผู้อาวุโสได้สิทธิก่อน

- 6) พยาบาลห้องผ่าตัดมักจะรับผิดชอบงานเฉพาะของตน แต่หลีกเลี่ยงงานอื่นที่นอกเหนือ หรือหลีกเลี่ยงงานที่ไม่ชอบ ถึงแม้จะเป็นงานของส่วนรวม
- 7) มีการส่งต่อข้อมูลเกี่ยวกับงานและผู้ร่วมงานในการทำงานให้แก่อีกกัน
- 8) พยาบาลห้องผ่าตัดไม่ชอบคนจู้จี้ ชี้นิ้ว
- 9) เมื่อมีข้อขัดแย้งจะขจัดข้อขัดแย้งทันที ต่อหน้าซึ่งกันและกัน
- 10) มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน
- 11) จับกลุ่มในคนรุ่นเดียวกัน และ/หรือจบจากสถาบันเดียวกันอย่างเหนียวแน่น
- 12) พยาบาลห้องผ่าตัด กล้าพูด กล้าแสดงออก
- 13) เครื่องครัดเรื่องหลักการทำให้ปราศจากเชื้อ
- 14) กระตือรือร้น ทำงานว่องไว ตัดสินใจได้ดีในภาวะวิกฤติ
- 15) การทำงานเน้นที่การช่วยชีวิตผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญ
- 16) พยาบาลห้องผ่าตัดส่วนใหญ่มีการแสดงความเป็นเจ้าของหน่วยงาน
- 17) พยาบาลห้องผ่าตัดสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ
- 18) การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีการแข่งขันกัน เป็นแบบต่างคนต่างทำงานตามหน้าที่ของตน
- 19) พยาบาลห้องผ่าตัดส่วนใหญ่ยอมรับนับถือ เชื่อฟังผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและมีน้ำใจ
- 20) พยาบาลห้องผ่าตัดมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ
- 21) ทำงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- 22) เน้นความเป็นเพื่อน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 23) พยาบาลห้องผ่าตัดส่วนใหญ่ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 24) พยาบาลห้องผ่าตัดส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบของห้องผ่าตัดอย่างเคร่งครัด
- 25) พยาบาลห้องผ่าตัดส่วนใหญ่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ยาก

- 26) ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง และตรวจตราอยู่เสมอเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด
- 27) ทำงานให้ได้ปริมาณงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้
- 28) ทำงานได้ทุกระดับในห้องผ่าตัด
- 29) หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด
- 30) พุดคุยกันนอกเหนือจากเรื่องงาน ในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 31) ชอบทำงานประจำที่ถนัด(ไม่พอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอื่นนอกเหนือจากแผนกที่ตนเองประจำอยู่)
- 32) ไม่ค่อยยิ้มแย้ม พุดคุยกับผู้รับบริการ พุดห้วน
- 33) ให้ความสำคัญกับเครื่องมือมากกว่าผู้รับบริการ
- 34) หลีกเลี่ยงหรือลังงานเมื่อไม่พอใจที่จะทำงานนั้น ๆ
- 35) ไม่สนใจแสวงหาความรู้ทางวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่
- 36) ช่างสังเกต ละเอียดรอบคอบ
- 37) มีการวางแผนงานวันต่อวัน (รายวัน) ในงานของตนเอง
- 38) นับเครื่องมือเครื่องใช้ให้ครบก่อนและหลังผ่าตัด
- 39) ปฏิบัติงานตามรุ่นพี่ที่เป็นผู้บรมสั่งสอนมา
- 40) เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด จะได้รับการตักเตือนเป็นรายบุคคล
- 41) แต่งกายสะอาด ถูกระเบียบ
- 42) พุดตรงไปตรงมา
- 43) ทำงานหลายที่ (ทำให้เหน็ดเหนื่อย เมื่อมีเวลาว่างจากงานประจำก็อยากพัก)
- 44) ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการ เช่น ฉีดยา เจาะเลือด ให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ
- 45) มีการเปรียบเทียบการทำงานซึ่งกันและกัน และยกย่องคนที่เก่งกว่า

2. จากลักษณะภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่ได้จากข้อ 1 ผู้วิจัยจัดกลุ่มตามที่คุณเชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นไว้ โดยใช้กรอบแนวคิดของคึกและคณะแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพาและมิติเน้นการหลีกเลี่ยง 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ เนื้อหาส่วนใดที่ไม่มี การสัมภาษณ์ แต่เป็นเนื้อหาตามแนวคิดของคึกและคณะจะนำมาใส่ไว้ด้วย ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 โครงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	องค์ประกอบ	เนื้อหา
1. ลักษณะสร้างสรรค์		
1.1 มิติเน้นความสำเร็จ	ค่านิยม	มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน* ขยันหมั่นเพียร** รับผิดชอบ** ทำงานตามหลักเหตุผล**
	ความเชื่อ	งานต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ** การวางแผนงานที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ**
	พฤติกรรมการแสดงออก	กระตือรือร้น ทำงานว่องไว** ทำงานเกินเวลา** ทำงานเน้นการช่วยชีวิตผู้ป่วย**
1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน	ค่านิยม	มุ่งคุณภาพมากกว่าปริมาณ** มีความพร้อมอยู่เสมอ** ติดตามความก้าวหน้า*
	ความเชื่อ	มีความภาคภูมิใจในงาน** งานสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของทุกคน*
	พฤติกรรมการแสดงออก	มีความรักและผูกพันกับงาน** ทำงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน** มีการแสดงความเป็นเจ้าของหน่วยงาน**
1.3 มิติเน้นบุคคลและ	ค่านิยม	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน*
การสนับสนุน		การทำงานเป็นทีม** มีอิสระในการทำงาน**
	ความเชื่อ	การดูแลผู้ป่วยต้องครอบคลุมทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม** ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้** องค์กรจะมีคุณภาพต้องพัฒนาค้นก่อน**

วัฒนธรรมองค์การ	องค์ประกอบ	เนื้อหา
	พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	เต็มใจร่วมงานซึ่งกันและกัน** ทำงานอย่างมีความสุข* มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้งานสำเร็จ** มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง**
1.4 มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์	ค่านิยม	ความเสมอภาค** มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน**
	ความเชื่อ	เน้นความเป็นเพื่อน* ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน**
	พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	เป็นคนเปิดเผย* ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน** ให้การยอมรับ ให้เกียรติกัน**
2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา		
2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	ค่านิยม	การทำงานไม่ควรมีการขัดแย้ง** เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา*
	ความเชื่อ	การเชื่อผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะทำงานราบรื่น** การปฏิบัติตามบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง**
	พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง** ไม่แสดงความคิดเห็น* ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย**
2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ	ค่านิยม	ซื่อสัตย์** ตรงต่อเวลา** หลักการทำให้ปราศจากเชื่อเป็นหัวใจสำคัญ** เคารพในระบบอาวุโส**
	ความเชื่อ	ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ**
	พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	ผู้อาวุโสได้สิทธิก่อน** ทำงานเป็นขั้นตอนตามที่กำหนด** ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด**
2.3 มิติเน้นการพึ่งพา	ค่านิยม	ผู้นำเป็นที่พึ่ง** อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร*
	ความเชื่อ	ยอมรับผู้บริหารที่แก้ปัญหาได้** ไม่มีเป้าหมายของตนเอง*
	พฤติกรรมกรรมการแสดงออก	รุ่นพี่เป็นแบบอย่างและปกป้องน้องได้** ปฏิบัติตามที่รุ่นพี่อบรมสั่งสอน** เชื่อฟังยอมรับผู้นำที่มีความสามารถ**

วัฒนธรรมองค์การ	องค์ประกอบ	เนื้อหา
2.5 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมแสดงออก	หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง** การปฏิบัติงานควรหลีกเลี่ยงการตัดสินใจตามลำพัง* ความก้าวหน้าในการทำงานไม่ได้อยู่ที่ผลงาน** หลีกเลี่ยงงานที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย** หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง**
3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว		
3.1 มิติเน้นเห็นตรงกันข้าม	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมแสดงออก	ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง** การทำงานห้องผ่าตัดต้องรวดเร็ว** สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า** การไว้วางใจผู้อื่นมากไปเป็นผลเสีย* ไม่มีการวางแผน* กล้าพูด กล้าแสดงออก** จัดข้อขัดแย้งทันทีต่อหน้ากันและกัน** แบ่งพรรคแบ่งพวก** เชื่อมั่นในตนเอง**
3.2 มิติเน้นอำนาจ	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมแสดงออก	ต้องการได้รับการยอมรับ** คนที่มีอำนาจจะได้รับการยอมรับ** เสียงดัง ดู ชอบสั่ง** ควบคุมการทำงานผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด* ชอบสอน และให้ความรู้แก่ผู้อื่น**
3.3 มิติเน้นการแข่งขัน	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมแสดงออก	ให้การยอมรับคนเก่ง มีความสามารถ* ควรได้รับค่าตอบแทนสูง* เป้าหมายในการทำงานคือ การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น** มีการเปรียบเทียบการทำงานซึ่งกันและกัน* พยายามทำงานให้ดีกว่าคนอื่น*
3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมแสดงออก	ละเอียดรอบคอบ** การทำงานต้องเตรียมทุกอย่างให้พร้อม** ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข** การทำงานต้องไม่เกิดความผิดพลาด** เคร่งครัดเรื่องหลักการทำให้ปราศจากเชื้อ** ปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง** ตรวจตรวจงานซ้ำ ๆ**

หมายเหตุ * เนื้อหาจากกรอบแนวคิดของคึกและคณะ

** เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยใช้โครงสร้างกรอบแนวคิดของ คึกและคณะ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาผสมผสาน ตามตารางที่ 3 มาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยมีข้อรายการตามโครงสร้างวัฒนธรรม องค์การของพยาบาลห้องผ่าตัดและมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบ Rating Scale โดยให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลห้องผ่าตัด ส่วนใหญ่ในห้องผ่าตัดที่ตนปฏิบัติงาน อยู่ ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 102 ข้อ แบ่งตามลักษณะวัฒนธรรมได้ดังนี้ ลักษณะสร้างสรรค์ ข้อ 1-34 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ข้อ 35-70 และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ข้อ 71-102 โดยมีเกณฑ์การให้ คะแนนและความหมายใน แต่ละคำตอบดังนี้

	ความหมาย	ค่าคะแนนข้อ ความทางบวก	ค่าคะแนนข้อ ความทางลบ
เป็นจริงที่สุด	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดง ออกของพยาบาลห้องผ่าตัด ที่ปรากฏขึ้นสม่ำเสมอเป็นประจำ	5	1
เป็นจริงมาก	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดง ออกของพยาบาลห้องผ่าตัด' ที่ปรากฏบ่อย ๆ ครั้ง	4	2
เป็นจริงปานกลาง	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดง ออกของพยาบาลห้องผ่าตัด ที่ปรากฏเป็นบางครั้ง	3	3
เป็นจริงน้อย	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดง ออกของพยาบาลห้องผ่าตัด' ที่ปรากฏนาน ๆ ครั้ง	2	4
เป็นจริงน้อยที่สุด	ข้อความนั้นเป็นลักษณะสำคัญของ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดง ออกของพยาบาลห้องผ่าตัด' ที่แทบจะไม่ปรากฏ	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนวัดนรรถมอ้งค้การของกัลุ่มงานพยาบาลห้อง ผ่า ตัด มีเกณฑ์การพิจารณาโดยใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 - 1.49	วัดนรรถมอ้งค้การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 - 2.49	วัดนรรถมอ้งค้การอยู่ในระดับน้อย
2.50 - 3.49	วัดนรรถมอ้งค้การอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	วัดนรรถมอ้งค้การอยู่ในระดับมาก
4.50 - 5.00	วัดนรรถมอ้งค้การอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยวัดนรรถมอ้งค้การของกัลุ่มพยาบาลห้องผ่าตัดทุกสั้กััด คัดคะแนนจากหน่วยงานของสถาบันที่ปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรง และความเที่ยง มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ 2 จำนวน 9 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานใน ห้องผ่าตัดไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารของห้องผ่าตัดไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ/หรือเป็น ผู้ศึกษาในเรื่องวัดนรรถมอ้งค้การ พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความครอบคลุมของ เนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เกณฑ์การให้คะแนนต่าง ๆ และให้ข้อ เสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญตรงกัน ร้อยละ 80 ของ ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด แสดงว่าเครื่องมือมีความตรงตามเนื้อหา ซึ่งมีการปรับปรุงข้อคำถามจาก 102 ข้อ เหลือ 99 ข้อ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถาม

ลักษณะวัฒนธรรม	ลำดับข้อก่อนการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา				ลำดับข้อหลังการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา				หมายเหตุ
	ค่านิยม	ความเชื่อ	พฤติกรรม	จำนวนข้อ	ค่านิยม	ความเชื่อ	พฤติกรรม	จำนวนข้อ	
1. ลักษณะสร้างสรรค์									
1.1 มิตินั้นความสำเร็จ	1,2,3,	4,5,6	7,8,9	9	1,2,3	6,7	4,5,8,9	9	
1.2 มิตินั้นสัจการแห่งตน	10,11, 12	13,14	15,16, 17	8	10, 11	12,13, 14	15,16, 17	8	
1.3 มิตินั้นบุคคลและการสนับสนุน	18,19, 20	21,22, 23	24,25, 26,27	10	18,19, 20	21,22, 23	24,25, 26,27	10	
1.4 มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์	28,29, 30	31	32,33, 34	7	28,29, 30	-	32,33, 34	6	ตัดข้อ 31 ออก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำกับข้อ 28
2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา									
2.1 มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย	35,36	37,38, 39,40	41,42, 43	9	35,36, 39	37,38, 40	41,43	8	ตัดข้อ 42 ออก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำกับข้อ 35
2.2 มิตินั้นกฎระเบียบ	44,45, 46,47	48,49, 50	51,52, 53	10	44,45, 46,47	49,50	51,52, 53	9	ตัดข้อ 48 ออก เนื่องจากเนื้อหาซ้ำกับข้อ 51
2.3 มิตินั้นการพึ่งพา	54,55	56,57, 58,59	60,61, 62	9	54,55, 56	58,59	57,60, 61,62	9	
2.4 มิตินั้นการหลีกเลี่ยง	63	64,65, 66	67,68, 69,70	8	70	65,66, 69	63,64, 67,68	8	
3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว									
3.1 มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม	86,87, 88	89,90, 91	92,93, 94	9	86,87, 88	90,91, 92	89,93, 94	9	
3.2 มิตินั้นอำนาจ	80,81	82	83,84, 85	6	80,81	82	83,84, 85	6	
3.3 มิตินั้นการแข่งขัน	86,87, 88	89,90, 91	92,93, 94	9	86,87, 88	90,91, 92	89,93, 94	9	
3.4 มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ	95,96	97,98	99,100 101, 102	8	95,96	97,98, 100	99,101 102	8	
รวม (ข้อ)	30	32	40	102	31	28	40	99	ตัดออก 3 ข้อคือ 31,42,48

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้จริง จะลบหัวข้อที่ระบุลักษณะและมิติของวัฒนธรรมองค์การออกทั้งหมด เหลือแต่ข้อคำถามเพื่อไม่ให้ผู้ตอบทราบว่าคำถามข้อนั้น ๆ เป็นวัฒนธรรมองค์การในมิติใด

2.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลห้องผ่าตัด ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัย ในการใช้แบบสอบถามและนำคำตอบที่ได้มาหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม วัดณธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ = 0.94 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา = 0.88 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว = 0.87 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงาน โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังต้นสังกัดของงานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดทุกโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยติดต่อนัดหมายโดยตรงกับหัวหน้าห้องผ่าตัด หรือตัวแทนของหัวหน้าห้องผ่าตัดทุกแห่ง อธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม ตลอดจนวิธีการตอบให้หัวหน้าห้องผ่าตัด หรือตัวแทนทราบ

3. นำแบบสอบถามมอบให้หัวหน้าห้องผ่าตัดหรือตัวแทนเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถาม โดยจัดให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเป็นรายบุคคลตามความสะดวก ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ในการตอบแบบสอบถาม แต่นัดหมายวัน เวลา ที่จะขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หากกลุ่มตัวอย่างท่านใดยังไม่สามารถตอบแบบสอบถามคืนได้ตามวันเวลาดังกล่าว ผู้วิจัยจะขอนัดหมายวัน เวลา ที่จะขอรับแบบสอบถามคืนอีกครั้งตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแห่ง รวมเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 6 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ - 21 มีนาคม 2542 ดังนี้

สัปดาห์ที่ 1 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มงานห้องผ่าตัดสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสังกัดกรุงเทพมหานคร

สัปดาห์ที่ 2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มงานห้องผ่าตัดสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงกลาโหม

สัปดาห์ที่ 3 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มงานห้องผ่าตัดสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สัปดาห์ที่ 4 รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มงานห้องผ่าตัดสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกรุงเทพมหานคร (ร.พ.กลาง) และทบวงมหาวิทยาลัย (รพ.ศิริราช)

สปีดาห์ที่ 5 รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มงานห้องผ่าตัดสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกระทรวงกลาโหม

สปีดาห์ที่ 6 รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มงานห้องผ่าตัดสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (ร.พ.รามธิบดี) และสังกัดกรุงเทพมหานคร (วชิรพยาบาล)

ได้รับแบบสอบถามคืน 638 ฉบับ แต่มีความสมบูรณ์ 633 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 698 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.69

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลห้องผ่าตัด ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์คะแนนวัฒนธรรมองค์การในแต่ละโรงพยาบาล แต่ละสังกัดและประเภทของห้องผ่าตัด อันได้แก่ ห้องผ่าตัดสูตินรีเวช ห้องผ่าตัดศัลยกรรม ห้องผ่าตัดจักษุ ห้องผ่าตัดโสต ศอ นาสิก ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละลักษณะ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนวัฒนธรรมองค์การทั้งโดยรวมและรายลักษณะจำแนกตามสังกัดขององค์การและประเภทของห้องผ่าตัด ด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยการใช้วิธีของเซฟเฟ