

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกเป็นรายลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลจำแนกตาม รายลักษณะ จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชา

#### สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดต่างกัน มีวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลในแต่ละสาขาวิชาที่ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัด จำนวน 41 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล จะเป็นตัวแทนของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ อาจารย์พยาบาลประจำในสถาบันการ ศึกษาพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาวิชา โดยให้หัวหน้าภาควิชาในแต่ละสาขาวิชาการ พยาบาลเป็นคนคัดเลือก ผู้ที่จะให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในแต่ละสาขาวิชา ตามคุณสมบัติ จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาขาวิชา 5 สาขาวิชา ๆ ละ 1 คน สถาบันละ 5 คน รวมผู้ให้ ข้อมูลทั้งสิ้น 205 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล  
แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์  
ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

- 1.1 มิติเน้นความสำเร็จ
- 1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน
- 1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น
- 1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา  
ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

- 2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย
- 2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ
- 2.3 มิติเน้นการพึ่งพา
- 2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว  
ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

- 3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม
- 3.2 มิติเน้นอำนาจ
- 3.3 มิติเน้นการแข่งขัน
- 3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์แนวคิดจากผู้เชี่ยวชาญ  
นำลักษณะวัดคุณธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิด  
ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน นำมารวบรวมจัดให้เป็นหมวดหมู่ได้ 3 หมวด คือ หมวดที่ 1  
ค่านิยม หมวดที่ 2 ความเชื่อ หมวดที่ 3 พฤติกรรมการแสดงออก จากลักษณะภาพรวม  
วัดคุณธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยจัดกลุ่มตามที่คุณเชี่ยวชาญได้เสนอ  
หลักการสร้างข้อคำถามในแต่ละข้อ ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักและนำประเด็นหลักมาแยก  
ออกเป็นประเด็นย่อย เป็นรายลักษณะ โดยใช้แนวคิดวัดคุณธรรมองค์การตามแนวคิดของคูก  
และคณะ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การ โดยมีวิธีการสร้างตามกรอบแนวคิด  
ของคูกและคณะ และตรวจสอบความถูกต้องเชิงโครงสร้าง และภาษาที่ใช้ในข้อคำถามแต่ละ

ข้อโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 ท่าน ช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้วิจัยถือเกณฑ์ให้ความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ใน 13 ท่าน ถือว่ามีความถูกต้องเชิงโครงสร้างและภาษาที่ใช้ สรุปข้อคำถามวัฒนธรรมองค์การทั้งฉบับจำนวน 78 ข้อ และมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาล ที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 1 ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัย ในการใช้แบบสอบถามและข้อคำถามที่ได้มาหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยวิธีของครอนบาค รวมทั้งวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Correlation Analysis) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามได้มีค่ามากกว่า .02 ถือว่าใช้ได้ ส่วนข้อที่ใช้ไม่ได้ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงข้อคำถาม ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง รวมข้อคำถามในแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การทั้งหมดที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งหมด 78 ข้อ หลังจากนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อคำนวณค่าต่าง ๆ ดังนี้ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามรายลักษณะและในรายมิติ จำแนกตามสังกัดและสาขาวิชาของสถาบันการศึกษาพยาบาล ด้วยการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบค่า เอฟ ( F-test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ ( Scheffe' s test )

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 205 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ใช้ศึกษาได้ทั้งหมด 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.6

### สรุปผลการวิจัย

#### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างและสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มตัวอย่าง คือสถาบันการศึกษาพยาบาลจำแนกตามสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

สังกัดเอกชนมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน สังกัดอื่นๆ (กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สภาอากาศไทย และกรุงเทพมหานคร) มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันการศึกษาพยาบาลจำแนกตามสาขาวิชา 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์หรือการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ สาขาวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์หรือการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน สาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐานและวิชาเสริมทางการพยาบาลหรือการบริหารการพยาบาลหรือการวิจัยทางการพยาบาล มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่าง สาขาวิชาละ 40 คน

1.3 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด อายุ 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.5 อยู่ในตำแหน่งอาจารย์พยาบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.5 และอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 38.5

2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในภาพรวมทุกสังกัด จำแนกตามรายละเอียด พบว่า ลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ

3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสังกัด พบว่า

3.1 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.69) โดยมีมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.00) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.90) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

3.2 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.95) โดยมีมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไกล่เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.73) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบ

มากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.66) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

3.3 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดเอกชน วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.79) โดยมีมิติเน้นมิตรสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.98) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.85) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

3.4 สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดอื่น ๆ (กระทรวงกลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, สภาอากาศไทย, กรุงเทพมหานคร) วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.77) โดยมีมิติเน้นมิตรสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.94) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โกล้เสียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.84) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

3.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกเป็นรายลักษณะ จำแนกตามสังกัด พบว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ (กระทรวงกลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, สภาอากาศไทย, กรุงเทพมหานคร) มีลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมขององค์การสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกเป็นรายลักษณะระหว่างสังกัดที่ต่างกันทีละคู่ โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ แล้วพบว่า

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าสังกัดเอกชน และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า สังกัดกระทรวง  
สาธารณสุขมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า  
สังกัดอื่น ๆ สังกัดเอกชนและสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

3.7 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของ  
สถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายมิติ จำแนกตามสังกัด พบว่า  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ (กระทรวง  
กลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, สภาอากาศไทย, กรุงเทพมหานคร) มีลักษณะสร้างสรรค์  
จำแนกตามรายมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตนไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนมิติเน้น  
บุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05

3.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของ  
สถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายมิติ ระหว่างสังกัดที่ต่างกัน  
ทีละคู่โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ แล้ว พบว่า

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้นมีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสังกัดเอกชน และสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
แตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวง  
มหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของ  
สถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำแนกเป็นรายมิติ จำแนกตามสังกัด  
พบว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ  
(กระทรวงกลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, สภาอากาศไทย, กรุงเทพมหานคร) มีลักษณะตั้งรับ-  
เฉื่อยชา จำแนกตามรายมิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และ  
มิติเน้นการหลีกเลี่ยงมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของ  
สถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำแนกเป็นรายมิติ ระหว่างสังกัดที่ต่างกัน  
ทีละคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ แล้วพบว่า

มติเน้นการเห็นพ้องด้วย มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดอื่นๆ และสังกัดเอกชน ตามลำดับ

มติเน้นกฎระเบียบมีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มติเน้นการพึงพา มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มติเน้นการหลีกเลี่ยง มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำแนกเป็นรายมิติ จำแนกตามสังกัด พบว่า สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ (กระทรวงกลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, สภาอากาศไทย, กรุงเทพมหานคร) มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำแนกตามรายมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มติเน้นอำนาจ มติเน้นการแข่งขัน และ มติเน้นความสมบูรณ์แบบ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำแนกเป็นรายมิติ ระหว่างสังกัดที่ต่างกัน ที่ละคู่โดยวิธีการทดสอบของเซฟเฟ แล้วพบว่า

มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มติเน้นอำนาจมีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างจาก สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าสังกัดเอกชน สังกัดอื่น ๆ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

มิติเน้นการแข่งขัน มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า สังกัดเอกชน สังกัดอื่น ๆ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มีคะแนนเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างจากสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

4. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า

4.1 วัฒนธรรมองค์การสาขาวิชาการศึกษาพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ หรือการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.87) โดยมีมิติเน้นมิติสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.00) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.94) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

4.2 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาการศึกษาพยาบาลสูติศาสตร์หรือการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.73) โดยมีมิติเน้นมิติสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.07) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.89) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

4.3 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาการศึกษาพยาบาลจิตเวชศาสตร์ จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.85) โดยมีมิติเน้นมิติสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.97) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.00) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

4.4 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาการศึกษาพยาบาลอนามัยชุมชน จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.69) โดยมีมิติเน้นมิติสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.03) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.90) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

4.5 วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐานและวิชาเสริมทางการพยาบาลหรือการบริหารการพยาบาลหรือการวิจัยทางการพยาบาล จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 3.73) โดยมีมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์น้อยที่สุด ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.93) โดยมีมิติเน้นกฎระเบียบมากที่สุด ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกันทั้ง 4 มิติ (คะแนนเฉลี่ย 2.97) โดยมีมิติเน้นความสมบูรณ์แบบมากที่สุด

4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามสาขาวิชาโดยรวมในรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะแยกการอภิปรายออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ในภาพรวมทุกสังกัด จำแนกตามลักษณะได้แก่ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลโดยรวม มีลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทั้ง 4 มิติ โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ

1. มิติเน้นสัจการแห่งตน ของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลมีหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ด้วยภาระงานเช่นนี้จึงเป็นภาระทำให้ อาจารย์ต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยอุทิศตนในการทำงาน และใฝ่ใจศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล (อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์,

2535) อาจารย์จะทุ่มเท มีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีอิสระเสรีภาพในการที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อให้การศึกษาพยาบาลพัฒนาไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี และปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้ว่างานในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจะต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นภาระงานที่หนักพอสมควร แต่อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ไม่เคยย่อท้อ ทั้งนี้เพราะทุกคนได้รับการปลูกฝังให้มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้มีความอดทน อดกลั้น เสียสละในหน้าที่ (เสริมศรี เวชชะ และคณะ 2535) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทธา เอื้อวงศ์ (2539) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงการยึดมั่น การเสียสละ โดยมีลักษณะการทำงานที่ทุ่มเทและเป็นแบบอย่างที่ดี

2. มิตินั้นความสำเร็จของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมเผชิญสถานการณ์ชีวิตแบบมุ่งความสำเร็จสูง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (ศุภรีใจ เจริญสุข, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับ ดารณี วงศ์อยู่น้อย (2525) ได้ศึกษาถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้ มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น เลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง มีการวางแผนในการทำงานและพึ่งตนเอง อดทน ขยันขันแข็ง คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จด้วยความตั้งใจจริง มีความรับผิดชอบ ซึ่งถ้าทุกคนในองค์กรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้องค์กรพัฒนาในวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์

3. มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล รวมทั้งศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน จึงเน้นการสอนเนื้อหาในแต่ละสาขาวิชาให้มีความผสมผสาน เพื่อที่จะนำความรู้ที่นำมาถ่ายทอดให้กับนักศึกษาได้ครบคลุม (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2528) ดังนั้น จึงจำเป็นที่อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการทำงานร่วมกันในแต่ละสาขาวิชา สอดคล้องกับ ชุตติมา มาลัย (2537) ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Anthony Down (อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2533) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การประเภทนี้ คือ ผู้แนะนำ บุคคลประเภทนี้เป็นบุคคลที่ใช้กำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน อุทิศตนให้กับการทำงานขององค์การ มุ่งการทำงานเป็นทีมกับบุคคลในองค์การ และมุ่งผลสำเร็จของงาน อยู่เกณฑ์สูง

4. มิติเน้นมิติสัมพันธ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากสัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเหมือนเป็นพี่น้อง มีความรักและความผูกพันกัน ทำงานร่วมกันด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และมีความเข้าใจกัน ช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน (สุภัทรา เอื้องงค์, 2539) สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2533) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ คือผู้สร้างบรรยากาศ คอยให้กำลังใจแก่สมาชิก แสดงความชื่นชม เข้าใจในความคิดเห็นที่คนละและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นผู้ไกลเกลี่ยในกลุ่ม เป็นผู้ประนีประนอม ยอมรับความผิดพลาด ช่วยทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และเป็นผู้ที่สามารถและให้คำวิจารณ์ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งการทำงานในองค์การนั้นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ มีส่วนสำคัญที่ทำให้้องค์การสำเร็จตามความมุ่งหมาย เปรียบเหมือนกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การจะทำให้งานนั้นไปสู่ความสำเร็จ และองค์การประสบผลสำเร็จในที่สุด (วิบูลย์ ชูรินทร์, 2536)

ในทำนองเดียวกัน จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 มิติ โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ

1. มิติเน้นกฎระเบียบของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

เกี่ยวเนื่องมาจากโครงสร้างส่วนใหญ่ของสถาบันการศึกษาพยาบาล จะใช้กรอบแนวคิดของระบบราชการ ขั้นตอนการบริหารมีลักษณะรวมอำนาจหน้าที่ส่วนกลาง การปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชา การตัดสินใจจะยึดกฎระเบียบ และนโยบายเป็นหลัก ไม่มีการยืดหยุ่น การดำเนินงานบางอย่างจึงล่าช้า สอดคล้องกับ สุพัตรา เพชรมณี (2531) ที่กล่าวว่า โครงสร้างของระบบราชการถึงให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ Anthony Down (อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2533) ที่กล่าวถึงบุคคลในองค์การระบบราชการจะมีพฤติกรรมแบบอนุรักษ์ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นิยมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ธรรมเนียมเก่า ๆ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้สูง หรือทำนายประสิทธิภาพของงานได้ดี และสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมไทยที่เคารพผู้อาวุโส เกรงใจผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโส รับฟังความคิดเห็นและเชื่อฟังไม่กล้าคัดค้านหรือแสดงความคิดเห็น และถูกอบรมสั่งสอนให้เคารพรุ่นพี่ตามระบบอาวุโส สอดคล้องกับ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536) พบว่า วัฒนธรรมการทำงานของอาจารย์นิยมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนเดิม สอดคล้องกับ ประเสริฐ จรรย์านุกูล (2536) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยมีลักษณะ

เด่นของรูปแบบวัฒนธรรมราชการ และรูปแบบวัฒนธรรมครอบครัว อาจารย์มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผูกพันกันด้วยความเชื่อถือ ศรัทธา ปฏิบัติตามแนวประเพณี นโยบาย การปฏิบัติ และการ ตัดสินใจอยู่ในแบบของกฎระเบียบราชการ

2. มิติเน้นการเห็นพ้องด้วยของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการเคารพผู้อาวุโส การนิยมยกย่องผู้ใหญ่ เป็นวัฒนธรรมและเป็นค่านิยมของสังคมไทย (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2535) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เป็นผลทำให้การทำงานต้องขึ้นอยู่กับความนึกคิดของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ ผู้น้อยจะเสนอความคิดเห็นต่อผู้ใหญ่ก็มีความเกรงอกเกรงใจ ไม่กล้า กลัวจะเกิดผลกระทบต่อตนเอง โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลได้รับการปลูกฝังให้เคารพในระบบอาวุโสอย่างเคร่งครัด มีผลทำให้อาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติตามและปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับค่านิยมเก่า ๆ นั้นตลอดมา (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539) ซึ่งการยึดถือระบบอาวุโสในรูปแบบของความเกรงกลัว ความเกรงอกเกรงใจ การยอมรับแต่ความคิดเห็นของผู้ใหญ่หรือผู้มีวัยวุฒิสูง ตำแหน่งสูงเพียงฝ่ายเดียว ทำให้ผู้น้อยหรือผู้ได้บังคับบัญชา ขาดความคิดริเริ่ม ขาดการเสนอความคิดเห็นอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ และการทำงานล่าช้า เนื่องจากต้องรอการตัดสินใจจากผู้ใหญ่ฝ่ายเดียว ซึ่งการยึดถือในระบบอาวุโสเป็นสิ่งที่ดี เมื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับกรณี แต่ถ้ายึดถือไปใช้เสมอไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ก็ย่อมจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้ในเรื่องความล่าช้า ไม่สามารถตัดสินใจ และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. มิติเน้นการพึ่งพาของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง การตัดสินใจต่าง ๆ จะอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ประกอบกับอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ในความเป็นผู้หญิงทำให้ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าเสี่ยง (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539) ซึ่งทำให้อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ตามที่ดี และไม่กล้าตัดสินใจ ต้องยึดผู้บริหารเป็นหลักในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2533) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในระบบราชการ มีลักษณะคล้ายตาม และเอาใจผู้บังคับบัญชา

4. มิติเน้นการหลีกเลี่ยงของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเนื่องจากลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในกรอบระบบราชการ มุ่งเน้นที่ความถูกต้อง ไม่ยืดหยุ่น และเน้นที่งานมิได้เน้นบุคคล และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ถ้าทำงานผิดพลาดหรือกระทำผิดจะต้องได้รับโทษอยู่เสมอ มีผลทำให้อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องตัดสินใจ รวมทั้งหลีกเลี่ยงการพูดคุยเมื่อเกิดปัญหาทำให้เกิดความซับซ้อนใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Robbin

(1993) ที่กล่าวว่า ในองค์การพนักงานอาจจะมีพฤติกรรมในการปกป้องตนเอง ในรูปแบบการหลีกเลี่ยงการกระทำ หลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ ซึ่งพฤติกรรมนี้ เมื่อเกิดขึ้นจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ในทำนองเดียวกัน จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 มิติ โดยเรียงตามลำดับดังนี้

1. มิติเน้นความสมบูรณ์แบบของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการพยาบาลมีเอกลักษณ์อย่างหนึ่งคือเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ซึ่งไม่ควรจะมีการผิดพลาดใด ๆ เกิดขึ้น ผู้บริหารในงานการพยาบาลเชื่อว่า การผิดพลาดต่าง ๆ นั้นเราสามารถป้องกันมิให้เกิดขึ้นได้ ถ้าผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ มีแผนงาน ทำตนอย่างมีระเบียบ ละเอียด รอบคอบ และมีการตรวจรายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัทรา เอื้อวงศ์ (2539) ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลเป็นคนที่ยึดความสมบูรณ์แบบ และความเป็นระเบียบเรียบร้อย การเป็นคนที่ยึดความสมบูรณ์เป็นสิ่งทีกล่าวถึงกันอยู่เสมอถึงลักษณะของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลอาวุโส การเป็นคนที่ยึดความถูกต้องสมบูรณ์ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของพยาบาล เพราะถือว่าการที่พยาบาลทำสิ่งที่ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด ผลที่ได้รับก็คือผู้ป่วยได้รับบริการที่ดีที่สุด ถ้าทำอะไรผิดพลาด ไม่ถูกต้อง ย่อมก่อให้เกิดอันตรายกับผู้ป่วยได้ โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลที่ต้องทำหน้าที่ในการสอนนักศึกษา ย่อมคาดหวังให้ นักศึกษาออกไปเป็นพยาบาลที่ดีที่สุด อาจารย์พยาบาลคือแบบอย่างที่ดีของนักศึกษา ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องพยายามทำสิ่งที่ดีที่สุด จึงออกมาเป็นลักษณะของคนประเภทที่จะต้องทำอะไรผิดน้อยที่สุด ซึ่งเป็นลักษณะที่ถูกสังสรรมาในหมู่วิชาชีพ ซึ่งถ่ายทอดความมีระเบียบวินัย และความถูกต้องสมบูรณ์ไปยังอาจารย์พยาบาลรุ่นหลัง

2. มิติเน้นอำนาจของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า เนื่องจากลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล จะต้องมีการนิเทศ ควบคุม กำกับดูแล นักศึกษา เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่างานนั้นได้สำเร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมักจะเกี่ยวข้องกับตำหนิ หากมี ข้อบกพร่องต่าง ๆ ปรากฏ หรือเมื่อผลงานนั้นไม่เป็นที่พอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร ทวีลาภ (2527) ที่กล่าวว่า พยาบาลมีความต้องการ มีอำนาจเหนือผู้อื่น เนื่องจากลักษณะการทำงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความเป็นผู้นำสูง รวมทั้งลักษณะงานต้องรับผิดชอบต่อเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์โดยตรง ซึ่งกำหนดอาจารย์พยาบาลแสดงออกถึงความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่นไม่เหมาะสมย่อมจะทำให้ทำลายขวัญและกำลังใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ และเกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงาน

3. มติเน้นการแข่งขันของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความก้าวหน้าทางวิชาการ มักจะเป็นความต้องการเฉพาะบุคคล และมักจะไม่แสดงออกกันอย่างเปิดเผย ทำให้สภาพการทำงานของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีการแข่งขันกันอย่างชัดเจน ประกอบกับอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ยังยึดถือในระบบอาวุโส และมีความสัมพันธ์อันที่พี่น้อง ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยให้การต่อสู้ การแข่งขันภายในสถาบันลดความรุนแรงลงไป (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539)

4. มติเน้นการเห็นตรงกันข้ามของสถาบันการศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิงทั้งหมด ในคุณลักษณะของความเป็นผู้หญิงมักไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าเผชิญหน้า ประกอบกับการยึดถือความสัมพันธ์อันที่พี่น้อง และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จบมาจากสถาบันเดียวกัน ทำให้ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะไปในทิศทางเดียวกัน แม้บางคนจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ก็มักจะหายไปหรืออ่อนกำลังด้วยเหตุที่ว่า มีอะไรก็ค่อย ๆ พูดกัน ก็พี่ ๆ น้อง ๆ (สุภัทรา เอื้อวงศ์, 2539)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำแนกตามสังกัดของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า

2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกับสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกับสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดเอกชน โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาน้อยกว่าสังกัดเอกชน และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแตกต่างกับสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ โดยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร่วมน้อยกว่าสังกัดเอกชน สังกัดอื่น ๆ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า สังกัดของสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมมีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ปรัชญาของสถาบันการศึกษาพยาบาล บรรยากาศในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำ นโยบายการวางแผน และแนวประพฤตินิติปฏิบัติที่แตกต่างกัน (ศิริพร ตันติพิบูลวินัย, 2537) สอดคล้องกับ Roussel (1990) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ลักษณะสิ่งแวดล้อม โครง

สร้างขององค์การ ปรัชญาองค์การ ภารกิจหลัก ประเพณีต่าง ๆ ในแต่ละโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน มีผลทำให้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน และจากผลการศึกษาพบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดเอกชนและสังกัดอื่น ๆ มีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวน้อยกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ นโยบายการทำงาน แรงจูงใจและการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีกว่า มีการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมากกว่าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดเอกชน และสังกัดอื่น ๆ

2.2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาการพยาบาล จำแนกตามรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสาขาวิชาการพยาบาลโดยรวมในรายลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการศึกษานี้อธิบายได้ว่า เนื่องจากสถาบันการศึกษาพยาบาลในแต่ละสังกัด ถึงแม้ว่าจะมีการจัดโครงสร้างขององค์การแบ่งออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ แต่ก็มีผู้บริหารเป็นบุคคลเดียวกัน ขั้นตอนการบริหารงานจะมีลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง การปฏิบัติงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน การตัดสินใจ นโยบายการทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุนี้ ถึงแม้ว่าอาจารย์พยาบาลจะมีการแบ่งการทำงานออกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ อาจารย์พยาบาลในแต่ละสาขาวิชาก็ไม่ได้มีความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันเฉพาะในแต่ละสาขา จากผลการวิจัยนี้พบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นไปในแนวทางบวกที่แสดงถึงความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม ที่มีลักษณะของวัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีผลทำให้พฤติกรรมแสดงออกของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งบรรทัดฐานในการทำงานเป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ พฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ทุกคนมีการตั้ง เป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีความกระตือรือร้น บุคลากรมีความสัมพันธ์ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ มีความภาคภูมิใจในการทำงานของตน เน้นการประสานงานและมีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งพฤติกรรมแสดงออกเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้องค์การประสบ ผลสำเร็จ มีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีคุณภาพการศึกษาพยาบาลที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ คูลิต หวันเฉลิม (2530) ที่กล่าวว่า การที่องค์การจะเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมการทำงาน

ของคนในองค์การ ซึ่งมีคุณสมบัติหลายประการ ได้แก่ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความสามัคคีธรรมซึ่งในปัจจุบันองค์การต้องการความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม คือองค์การที่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเชื่อ ค่านิยม ให้คุณค่าร่วมกันในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ทุกคนเข้ากับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ได้ดี สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์การ สอดคล้องกับ Deal et al, 1983 ที่กล่าวว่า องค์การที่มี การสร้างวัฒนธรรม สร้างคุณค่าร่วมของบรรดาสมาชิกในองค์การ เพื่อให้เกิดบรรทัดฐาน ทุ่มเท และอุทิศการทำงานให้กับเป้าหมายขององค์การ มีผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ และที่สำคัญที่สุดคือ นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการบริหารงาน ผู้บริหารสถาบันการศึกษา พยาบาลควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในทางลบ คือลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้น้อยลง โดยการกระจายการบริหารให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น ยึดหยุ่นการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ให้เพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ด้าน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้มากขึ้น โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปตามลำดับขั้นของการพัฒนาวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน เพื่อให้องค์การพัฒนา บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



### ข้อเสนอแนะสำหรับนักวิจัย

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวิวัฒนาการวัฒนธรรมองค์การขององค์กรหรือหน่วยงาน ในแนวลึก เช่น การทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาในแต่ละสถาบัน องค์กร หรือหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรได้มีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ความผูกพัน ชวัญ และกำลังใจในการทำงาน กับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป

3. ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล กับวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การมีมากน้อยแค่ไหน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อคุณภาพของการศึกษาพยาบาลต่อไป