

วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณี
สถาบันการศึกษาพยาบาล



นางวาเอกหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2539

ISBN 974-633-715-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I170A3189

ORGANIZATIONAL CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTES

: A CASE STUDY OF NURSING EDUCATION INSTITUTES

CAPT. SUPATHRA UR-WONGSE WRN.

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL

CHULALONGKORN UNIVERSITY

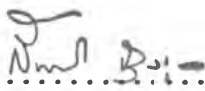
1996

ISBN 974-633-715-7

หัวข้อวิทยานิพนธ์	วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันการศึกษาพยาบาล
โดย	นาวาเอกหญิงสภัทรา เอื้องวงศ์
ภาควิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนั่นจิตร์ สุนทรทรัพย์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. สุกางค์ จันทวานิช

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

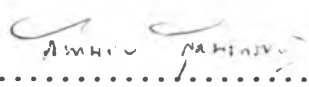
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

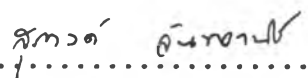
(รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ ฤงสูวรณ์)

.....  ประธานกรรมการ

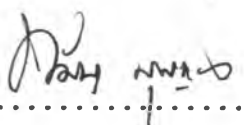
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์)

.....  อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนั่นจิตร์ สุนทรทรัพย์)

.....  อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุกางค์ จันทวานิช)

.....  กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา บุญทอง)

.....  กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย บุญประเสริฐ)

นาวาเอกหญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ : วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษา เฉพาะกรณี
สถาบันการศึกษาพยาบาล (Organizational Culture in Educational Institutes : A Case Study of
Nursing Education Institutes) อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์, รศ.ดร.สุภางค์
จันทวานิช 386 หน้า ISBN 974-633-715-7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมในสถาบันการศึกษาพยาบาล
และศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแข็งและอ่อน ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อและเป็นอุปสรรค
ต่อการพัฒนา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Schein, (1985) ซึ่ง ศึกษาวัฒนธรรมในมิติของคติฐานเบื้องต้น

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโดยภาพรวมของสองสถาบัน มีความคล้ายคลึงกัน ในลักษณะเชิงวิชาชีพ
คือ สมาชิกต้องมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ การกระทำความเรียบร้อยสมบูรณ์ ความสัมพันธ์ในองค์การ
ยึดระบบอาวุโส ส่วนวัฒนธรรมที่แตกต่าง กันจะเกี่ยวกับบริบทของสถาบันที่ต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมในวิทยาลัยพยาบาล
จะเด่นชัดในลักษณะของความเป็นทหาร ซึ่งเกี่ยวกับการปกครองตามลำดับชั้นและการปฏิบัติตามคำสั่ง สมาชิก
มีลักษณะคล้ายตาม วัฒนธรรมดังกล่าวถือเป็นวัฒนธรรมที่แข็งของสถาบัน แต่เป็นวัฒนธรรม ที่สมาชิกเห็นว่า
เป็นทั้งวัฒนธรรมเอื้อและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสถาบัน ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนนั้นจะเกี่ยวกับความขัดแย้ง
ของลักษณะความสัมพันธ์ใน 2 รูปแบบ คือ ระบบอาวุโสและอาวุโสรุ่น สำหรับในคณะพยาบาลศาสตร์
วัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ คือ ความ เป็นอิสระในการดำเนินงาน สมาชิกควบคุมตนเองและมีความรับผิดชอบ
ซึ่งวัฒนธรรม ดังกล่าวถือเป็นวัฒนธรรมที่แข็งของสถาบัน และสมาชิกถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาด้วย
ส่วนวัฒนธรรมที่อ่อนนั้นจะเกี่ยวข้องกับการมีเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันของสมาชิกในสถาบัน
และวัฒนธรรมที่สมาชิกเห็นว่าเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบันคือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำได้ยาก
เนื่องจากสถาบันใหญ่ สมาชิกมาก และลักษณะการทำงานที่เน้นรายละเอียดเนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เป็นหญิง



ภาควิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2538

ลายมือชื่อนิสิต *Novi Jany 180001*
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา *สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์*
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม *สุภางค์ อิมทอน*

C342786 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: CULTURE / ORGANIZATIONAL CULTURE / NURSING EDUCATION INSTITUTES

CAPT.SUPATHRA URWONGSE : ORGANIZATIONAL CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTES :
 A CASE STUDY OF NURSING EDUCATION INSTITUTES. DISSERTATION ADVISORS :
 ASST.PROF. SNANCHIT SUKONTASAP, Ph.D., ASSO. PROF. SUPANG CHANTAVANICH, Ph.D.
 386 pp. ISBN 974-633-715-7

The purpose of this research was to analyze the holistic view of the organizational culture in nursing institutes regarding their strength and weakness as well as the culture that facilitated or restrained organizational development. Schein's basic assumption of organizational culture was used as conceptual framework.

If was found that the holistic view of the organizational culture of the two institutes was professionally similar. Nursing instructors were expected to be dedicated, responsible and perfectly neat. Seniority was accepted. Different culture occurred because of different context. The evident culture of the Nursing College under the Ministry of Defense was militarism, hierarchical command, respect of order and comformity. These characteristics were regarded as strong culture. However, the members viewed such organizational culture as both supportive and obstructive forces towards organizational development. Weak culture was related to conflict in two relationship patterns : seniority by rank and by year of graduation. As for the nursing institute under the Ministry of University Affairs, unique characteristics were freedom of work, self-control and accountability. Such culture was regarded as strong or supportive culture and also the culture that promoted development. Weak culture was concerned with differences in goals. The organizational culture which obstructed organizational operation were resistance to change and paying too much attention to details in operation. The first was caused by being a large-sized institution while the latter was resulted from having female majority.

ภาควิชา.....บริหารการศึกษา
 สาขาวิชา.....บริหารการศึกษา
 ปีการศึกษา..... 2538

ลายมือชื่อนิสิต..... *สมชาย 186-05*
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... *S. Sukontasap*
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... *สมชาย 186-05*

กิตติกรรมประกาศ



วิทยานิพนธ์เรื่อง "วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบัน
การศึกษานานาชาติ" สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร์
สุนทรทรัพย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และ
ความช่วยเหลือตลอดจนกำลังใจแก่ผู้วิจัย ในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอดทุกขั้นตอน การวิจัย
วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาในครั้งนี้ ก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงในเชิงวิชาการที่มี
คุณค่าต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ทุกท่าน ที่กรุณาถ่ายทอด
ประสบการณ์ สันนิษฐานและให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด อีกทั้งขอขอบพระคุณ
ผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ วิทยาลัยพยาบาล
กองทัพเรือ ที่กรุณาให้ความร่วมมือให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย

นอกจากนั้น ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่และน้องทุกคนในคณะครุศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
นิสิตภาควิชาบริหารการศึกษา รุ่น 3 ที่ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาและวิจัยมาโดยตลอด และ
ในสุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเจริญ คุณแม่พวงล้อม เอื้อวงศ์ ตลอดจนพี่น้องทุกคน ที่ได้
สนับสนุนให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่น อันเป็นพลังสำคัญที่ช่วยให้เกิดความวิริยะ อุตสาหะ จนกระทั่ง
งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้

คุณงามความดีและคุณประโยชน์ที่พึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บรรพคณาจารย์ และ
ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาวาเอกหญิงสุภัทรา เอื้อวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ข
บทที่ ๑	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
คำจำกัดความที่ใช้	8
วิธีดำเนินการวิจัย	10
ประโยชน์ของการวิจัย	11
2 วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาคำการ	12
แนวคิดที่ 1 มององค์การโดยไม่เห็นตัวบุคคล	12
แนวคิดที่ 2 มององค์การโดยเน้นที่ตัวบุคคล	13
แนวคิดที่ 3 มององค์การโดยเน้นความเป็นระบบ	14
แนวคิดที่ 4 มององค์การโดยเน้นวัฒนธรรม	14
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม	15
ความหมายของวัฒนธรรม	15
อิทธิพลของวัฒนธรรม	16
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ	17
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ	19
ระดับของวัฒนธรรมองค์การ	20
เนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การ	22
วิธีการในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ	27
แนวคิดด้านมนุษยวิทยา	28
แนวคิดด้านสังคมวิทยา	28
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันอุดมศึกษา	30
แนวคิดที่ใช้เป็นกรอบในการวิจัย	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	34
ประชากรและกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย	35
วิธีเลือกกรณีศึกษา	35
วิธีการวิจัย.....	38
การเข้าสู่สนามเพื่อเก็บข้อมูล	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
ผู้ให้ข้อมูล	48
การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล	48
การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล	49
การนำเสนอผลการวิจัย	51
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	52
4 ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบันการศึกษาพยาบาล	
กรณีศึกษาที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	53
ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการ	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สภาพวิทยาลัยพยาบาลในปัจจุบัน	63
กรณีศึกษาที่ 2 คณะพยาบาลศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	89
ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการ	89
สภาพคณะพยาบาลศาสตร์ในปัจจุบัน	93
5 วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา	
ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การในภาพรวม	121
กรณีศึกษาที่ 1 วัฒนธรรมองค์การในวิทยาลัยพยาบาล	
ในสังกัดกระทรวงกลาโหม	121
คติฐานเบื้องต้นของความสัมพันธ์ของวิทยาลัยพยาบาลกับสภาพแวดล้อม .	121
คติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับความจริงและความถูกต้อง	137
คติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในวิทยาลัยพยาบาล	160
คติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของการกระทำของสมาชิก	177
คติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพของสมาชิกในสถาบัน ...	186
สรุปวัฒนธรรมองค์การในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	196
กรณีศึกษาที่ 2 วัฒนธรรมองค์การในคณะพยาบาลศาสตร์	199
คติฐานเบื้องต้นของความสัมพันธ์ของคณะพยาบาลศาสตร์กับสภาพแวดล้อม	199
คติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับความจริงและความถูกต้อง	
ของคณะพยาบาลศาสตร์	214
คติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในสถาบัน	237
คติฐานเบื้องต้นของสมาชิกในคณะพยาบาลศาสตร์	
เกี่ยวกับการกระทำของสมาชิก	259
คติฐานเบื้องต้นของสมาชิกเกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพของ	
สมาชิกในสถาบัน	265
สรุปวัฒนธรรมองค์การในคณะพยาบาลศาสตร์	275

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2	วัฒนธรรมองค์การที่แข็งหรือสอดคล้องต้องกันและวัฒนธรรมที่อ่อน หรือมีความหลากหลายในสถาบันการศึกษาพยาบาล	278
	วัฒนธรรมองค์การที่แข็งหรือวัฒนธรรมที่มีลักษณะสอดคล้องต้องกัน ในวิทยาลัยพยาบาล	278
	วัฒนธรรมองค์การที่อ่อนหรือมีความหลากหลายในวิทยาลัยพยาบาล	280
	วัฒนธรรมองค์การที่แข็งหรือสอดคล้องต้องกันในคณะพยาบาลศาสตร์	281
	วัฒนธรรมองค์การที่อ่อนหรือมีความหลากหลายในคณะพยาบาลศาสตร์	283
ตอนที่ 3	วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาและเป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาล	285
	วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล	285
	วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล	289
	วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์	293
	วัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์	295
6	สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
	วัตถุประสงค์การวิจัย	300
	วิธีดำเนินการวิจัย	300
	การวิเคราะห์ข้อมูล	304
	สรุปผลการวิจัย	304
	อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	326
	รายการอ้างอิง	360
	ภาคผนวก	368
	ภาคผนวก ก ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการวิจัย	369
	ภาคผนวก ข แนวทางในการศึกษาวิเคราะห์ทัศนคติฐานเบื้องต้นในองค์การ โดยการอภิปรายกลุ่ม	373
	ภาคผนวก ค แบบบันทึกการสังเกต	382

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร	384
ประวัติผู้เขียน	386

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ลักษณะความแตกต่างระหว่างสถาบันที่ทำการศึกษา	37
2	แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล	78
4	จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล จำแนกตามชั้นยศและสาขางาน	80
5	วุฒิการศึกษาของครูพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล	82
6	จำนวนร้อยละของครูพยาบาล จำแนกตามอายุและระยะเวลา ในการรับราชการ	83
7	แผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล 2539 - 2543	87
8	แผนการเปิดสอนหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์และแผนการรับนักศึกษา	101
9	จำนวนและร้อยละของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์จำแนกตามประเภท	111
10	สถานภาพของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ทางวิชาการ	113
11	จำนวนและร้อยละของอาจารย์ จำแนกตามช่วงอายุและเวลาเข้ารับราชการ ..	114
12	สรุปข้อค้นพบจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล เปรียบเทียบ 2 สถาบัน	314

สารบัญแนบ

	หน้า
แผนภูมิที่	
1 ระดับวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Schein	21
2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล	33
3 ที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาล	63
4 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล (2525 - 2537)	71
5 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล (2537 - ปัจจุบัน)	73
6 การแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาล	75
7 ที่ตั้งคณะพยาบาลศาสตร์	95
8 การแบ่งส่วนราชการของคณะพยาบาลศาสตร์	105
9 โครงสร้างการบริหารงานคณะพยาบาลศาสตร์	107
10 การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	110
11 สาขาการบังคับบัญชาของวิทยาลัยพยาบาล	126