

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- เกษม อุทยานิน. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์, 2506.
- จรี จุลละเกศ. มานุษยวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรไทย, 2514.
- ชินชม เจริญพุทธ. การศึกษาภาวะขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพ
การพยาบาลในประเทศไทย. รายงานการวิจัย ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- นันทนา ป้าฝน. เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา : สำนักพิมพ์เทพการพิมพ์, 2538.
- ประเสริฐ จรรย์านกุล. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครู
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ศทยา สายชู. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เกสไทย, 2517.
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว. ลักษณะสังคมไทย. กรุงเทพฯ: บริษัทพิธ จำกัด, 2518.
- พยาบาลศาสตร์, คณะ. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 7 พ.ศ. 2535-2539
เล่ม 1-2. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- _____. รายงานประจำปี 2535. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,
2535.
- ไพลิน บุญถวิล. การวิเคราะห์พัฒนาการของการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. กรุงเทพฯ : ฟ้าห่มส่วนจำกัดเทคนิค 19,
2535.
- มัญญ วงศ์นารี. คำนิยามทางการบริหารสำหรับพัฒนาองค์การของไทย. กรุงเทพฯ : 2523.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียน, 2532.
- ลออ พุทนางกูร. ข้อคิดในการจัดการศึกษาพยาบาลในทศวรรษหน้า เอกสารประกอบการ
ประชุมพยาบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 9. สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยและสภาการ
พยาบาล, 2534.

- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศเรือ. ระเบียบปฏิบัติสำหรับนักเรียนพยาบาล ฉบับแก้ไขปรับปรุง.
 กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ,
 2537.
- วราภรณ์ สุทธิสัย. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารตามฐานคติของคึกลาส แมคเกรเกอร์.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. สำนึกของข้าราชการไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชนบท : สาเหตุ
 และแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียน, 2532.
- สนิท สมิครการ. วิธีการศึกษาสังคมมนุษย์กับตัวแบบการศึกษาสังคมไทย. กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- สภาการพยาบาล, คณะอนุกรรมการพัฒนาวิชาชีพ. ประมวลรายงานการวิจัย เรื่อง ลักษณะการ
 ใช้และการกระจายบุคลากรทางการพยาบาลในสถานบริการสาธารณสุข สถานศึกษา
 และสถานประกอบการ. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล, 2535.
- สิวลี ศิริไล. หน่วยที่ 3 จริยธรรมกับวิชาชีพพยาบาล. ใน พรทิพย์ เกตุรานนท์(บรรณาธิการ)
เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 1-7.
 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- สุภัทรา สุภาพ. สังคมวิทยาและวัฒนธรรมไทย สำนิยม ครอบครั้ว ศาสนา ประเพณี. กรุงเทพฯ:
 ไทยวัฒนาพานิช, 2531.
- สุภางศ์ จันทวานิช. ความเป็นมาของวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในสังคมศาสตร์. ใน
รวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. หน้า 61-63. กรุงเทพมหานคร :
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2525.
- _____. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ภาษาอังกฤษ

- Albert, S., and Whetten, D.A. Organizational Identity. Research in Organizational Behavior. 7 (1985) : 263-502.
- Alder, N.J., and Jelinek, M. Is "Organizational Culture" Culture Bound? Human Resource Management. 25 (1986): 73-90.
- Allaire, Y. and Firsirotn, M.E. Theories of Organizational Culture : Organization Studies. 5 (1984):193-226.
- Arnold, D.R., and Capella, L.M. Coporate Culture and Maketing Concept: a Diagnostic Instrument for Utilities. Public Utilities Fortnightly. 116:8 (1985): 32-38.
- Barnard, C.I. The Functions of the Executive. 27th ed.,
Massachusetts: Harvard University press, 1976.
- Bate, P. The Impact of Organizational Culture on Approaches to Organizational Problem-Solving. Organization Studies. 5 (1984): 43-66.
- Bates. R.J. Toward a Critical Theory of Educational Administration
In T.J.Sergiovanni & J.E.Corbally (Eds). Leadership and Organizational Culture. Champaign, IL: University of Illinois Press,1984.
- Bolman, L.G., and Deal, T.E. Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1991.
- Bresser, R.K., and Dunbar, R.L.M. Context, Structure and Academic Effectiveness: Evidence from West Germany. Organization Studies, 7 (1986): 1-24.
- Broom, L.,and Selznick, P. Sociology. New York: Harper & Row,1969.

- Cameron, K.S., and Ettington, D.R. The Conceptual Foundation of Organization Culture. In J.C. Smart(ed.) Higher Education: Handbook of Theory and Research. New York: Agathon Press, 1988.
- Chaffee, E.E., and Tierney, W.G. Collegiate Culture and Leadership Strategies. New York : American Council on Education, 1988.
- Clark, B. The Distinctive College: Antioch, Reed, Swarthmore. Chicago : Aldine, 1970.
- _____. The Organizational Saga in Higher Education. Administrative Science Quarterly. 17 (June 1972): 178-184.
- Deal, T.E., and Kennedy, A.A. Culture a New Look Through Old Lenses. Journal of Apply Behavioral Science. (November 1982).
- _____. Corporate Culture Reading. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982.
- Dill, D.D. The Management of Academic Culture: Note on the Management of Meaning and Social Integration. Higher Education 11(1982): 303-320.
- Durkheim, E. The Division of Labor in Society. New York : Macmillan, 1933.
- Ford, R.C., Armandi, B.R., and Heaton, C.P. Organizational Theory an Intergrative Approach. New York: Harper & Row Publishers, 1988.
- George, P. University Teaching Across Cultures : Lessons from U.S. Fulbrighters in Southeast Asia and their Colleagues in Thailand. Bangkok : United States Information Service, 1987.
- Goffman, E. Interaction Ritual. Hawthorn. N.Y.: Aldine, 1967.
- Heidgerken, L.E. Teaching and Learning in School of Nursing. Philadelphia: J.B. Lippincott Co, 1965.
- Hoebel, E.A. Antropolgy: The Study of Man. New York: McGraw Hill, 1966.

- Hofsteds, G. Culture's Consequences. Beverly Hills, California: Sage, 1980.
- Homans, G. The Human Group. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1950.
- Hoy, W.K., and Miskel, C.G. Educational Administration: Theory, Research, and Practice. 3rd ed., New York : Random House, 1987.
- Kelly. P.K. Tress Grew in Brooklyn: Robert M.Hutchins interviewed. The Center Magazine. 1(1968):21.
- Kelly, L.Y. Dimension of Professional Nursing. 5th ed., New York : Mac Millan Publishing Company, 1985.
- Kilmann, R.H. Mary .J.S., Roy Serpa and associates. Gain Control of Corporate Culture. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- Kluckhohn, F.R., and Strodtbeck, F.L. Variations in Value Orientation. New York: Harper & Row, 1961.
- Koontz, H.W., and Wehrich, H. Management. 9th ed., Singapore : Mc Graw Hill Book Co, 1988.
- Kuh. G.D., and Whilt. E. J. The Invisible Tapestry: Culture in American Colleges and Universities. Washington, DC.: ASHE-ERIC, n.d.
- Ledell, D.P. Uncovering School Culture : A Study of Joint Exploration through Iterative Interview. Dissertation Abstracts International, 1987.
- Luthans, F. Organizational behavior. 6th ed., Singapore : McGraw-Hill Book, 1992.
- Masland, A.T. Organizational Culture in the Study of Higher Education. Review of Higher Education. 8 (1985): 157-158.
- Merriam, S.B. Case Study Research in Education. San Francisco: Jossey-Bass. Publisher, 1988.

- Milton, R. Understanding Human Values: Individual and Societal.
London: Callier Macmillan Publisher, 1979.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers R.M. Employee Organizational Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York : Academic Press , 1982.
- Ouchi, W. Theory Z. Reading, MA : Addison-Wesley, 1981.
- _____. and Wilkins, A. Organizational Culture. Annual Review of Sociology. 11 (1985): 457-483.
- Owen, R.G., Organizational Behavior in Education. New Jersey: Prentice Hall, 1991.
- Parsons, T. The Social System. New York : Free Press, 1951.
- Pascale, R., and Athos, A. The Art of Japanese Management. New York: Simon and Schuster, 1981.
- Peter, T., and Waterman, R. In search of Excellence. New York: Harper and Row, 1982.
- Pettigrew, A.M. On Studying Organizational Culture. Administrative Science Quarterly. (December, 1979)
- Ritti, R.R., and Funkhouser, G.R. The Ropes to Skip and the Ropes to Know. Columbus, Ohio: Grid, 1982.
- Robbins, S.P. Organizational Behavior Concepts Controversies and Application. 4th ed., New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited, 1989.
- Rossi, I., and Higgins, E. The Development of Theories Culture in Rosoi, I. (ed.) New York: praegger, 1980.
- Saffold, G.S. Images of Organization: Organizational Culture and Identity. A Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Education. Seattle University, 1987.

- Sarason, S. The Culture of the School and Problem of Change. Boston: Allyn and Bacon, 1971.
- Sathe, V. Culture and Related Corporate Realities : Text, Case and Reading on Organizational Entry Establishment and Change. Homewood, IL. Irwin, 1985.
- Satow, R.L. Value-Rational Authority and Professional Organization: Weber's Missing Type. Administrative Science Quarterly. 20 (1975): 526-531.
- Schein, E.H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- _____. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, Mass. : Addison Wesley, 1978.
- Selznick, P. Leadership in Administration. New York: Harper and Row, 1957.
- _____. The TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organizations. New York : Harper and Row, 1966.
- Sergiovanni, T.J. Leadership and Excellence in Schooling. Educational Culture. Champaign. IL : University of Illinois Press, 1984.
- Smircich, L. Concepts of Culture and Organizational Analysis. Administrative Science Quarterly. 28 (1983) : 333-358.
- Tagiuri, R., and Litwin, G.H. (Eds) Organizational Climate. Exploration of a Concept. Boston: Division of Research. Harvard Graduate School of Business, 1968.
- Tieoney, W.G. Organizational Culture in Higher Education. Journal of Higher Education. 59 (1988) : 2-210.

Van, M. The Fact of Fiction in Organization Ethnography.

Administrative Science Quarterly. 24 (1979): 539-550.

Weber, M. The Theory of Social and Economic Organization. New York :
The Free Press, 1966.

Weisenbeck, C.M. Organizational Culture and Faculty

Motivation : Faculty and Administrative Perspective.

Ph.D Dissertation. The University of Wisconsin Madison, 1989.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

- ผู้ให้สัมภาษณ์ _____
- ตำแหน่ง _____
- วัน เดือน ปี _____

ข้อความในการสัมภาษณ์

1. สถาบันของท่านก่อตั้งมาด้วยวัตถุประสงค์อะไร
2. เป้าหมายสำคัญของสถาบันคืออะไร สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย
3. ภารกิจของสถาบันคืออะไร อะไรคือภารกิจหลัก ภารกิจรอง
4. ในการดำเนินงานที่ผ่านมา สถาบันของท่านมีปัญหาหรือวิกฤติการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ทั้งจากภายนอกสถาบันและภายในสถาบันเอง ที่มีผลทำให้สถาบันต้องปรับตัววิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาขณะนั้นเป็นอย่างไร ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างไร
5. ท่านคิดอย่างไรกับแนวทางการดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการของสถาบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - ลักษณะการจัดโครงสร้าง
 - การแบ่งงาน และการมอบหมายงาน
 - การให้สิ่งตอบแทน หรือการลงโทษ (มีหลักเกณฑ์อะไร)
 - ระบบการใช้อำนาจ (อำนาจขึ้นอยู่กับปัจจัยใด อำนาจอยู่ที่ใคร ลักษณะการใช้อำนาจเป็นอย่างไร)
 - การตัดสินใจ (ใครคือผู้มีบทบาทในการตัดสินใจ รูปแบบการตัดสินใจ)

6. การประเมินผลงาน
 - ในสถาบันของท่าน ใช้เกณฑ์อะไรที่วัดความสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
 - ในกรณีที่งานไม่สำเร็จหรือไม่บรรลุเป้าหมาย จะดำเนินการอย่างไร
7. สถาบันมีระบบควบคุมและการติดตามงานอย่างไร
8. ท่านคิดว่าสถาบันนี้มีลักษณะเฉพาะอะไรบ้าง ที่แตกต่างกับสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน
 - สถาบันอุดมศึกษาทั่วไป
 - สถาบันพยาบาล
9. ท่านคิดว่าสถาบันนี้มีลักษณะอะไรที่คล้ายคลึงกับสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน
10. ลักษณะเฉพาะของสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนา เพราะอะไร
11. ลักษณะเฉพาะอะไรของสถาบันที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เพราะอะไร
12. ในสถาบันมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างไร มีปัญหาหรือไม่ เพราะเหตุใด
13. ในสถาบันมีภาษาหรือคำพูดเฉพาะหรือไม่ เช่น อะไรบ้าง
14. ประเพณีอะไรที่ถือว่าเป็นประเพณีที่สำคัญของสถาบัน
15. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบันมีลักษณะอย่างไร สัมพันธภาพนั้นมาจากพื้นฐานอะไร
16. ท่านคิดว่าอะไรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทำให้สมาชิกในสถาบันผูกพันกัน เพราะเหตุใด
17. สมาชิกในสถาบันลักษณะใดที่ได้รับการยอมรับในสถาบัน เพราะเหตุใด
18. สมาชิกลักษณะใดที่ไม่ได้รับการยอมรับในสถาบัน เพราะเหตุใด
19. การพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาจากคุณลักษณะใด
20. พฤติกรรมของสมาชิกในสถาบันที่ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือเป็นพฤติกรรมที่ควรถูกลงโทษ
 - คณาจารย์
 - เจ้าหน้าที่
 - นักศึกษา
21. สถาบันมีวิธีการลงโทษอย่างไรบ้าง ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการลงโทษนั้น
22. ในสถาบันมีความเชื่ออะไรที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาในหมู่สมาชิก หรือความเชื่อที่สำคัญที่สมาชิกยึดถือในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิต

23. มีตำนานหรือเรื่องเล่าอะไรบ้างในสถาบัน
24. ท่านคิดว่าสถาบันควรมีการพัฒนาอะไรบ้าง
25. ท่านรู้สึกอย่างไรต่อการเป็นสมาชิกของสถาบัน
26. ในสถาบันมีการกำหนดตารางเวลาการทำงาน หรือมีแผนระยะสั้น - ระยะยาวหรือไม่ ในสมาชิกให้ความสำคัญกับเรื่องเวลา กำหนดนัดหมายอย่างไร
27. ท่านคิดอย่างไรกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน

ภาคผนวก ข

แนวทางในการศึกษาวิเคราะห์คดีฐานเบื้องต้นในองค์การ

โดยศุภการอภิปราชกุล

แนวทางในการศึกษาวิเคราะห์คดีฐานเบื้องต้นในองค์การ โดยการอภิปรายกลุ่ม

มิติที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
<p>1. ความสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อม Organizational's Relationship to its Environment</p>	<p>1. อะไรคือคดีฐานเบื้องต้นขององค์การ</p> <p>1.1 เอกลักษณะขององค์การและบทบาทที่มีอยู่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะสำคัญขององค์การ - เป้าหมาย ภารกิจหน้าที่ต่อสังคม - เหตุผลอะไรที่ทำให้้องค์การอยู่ได้ <p>1.2 สภาพแวดล้อมที่เกี่วข้องกับองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีวิทยาการ สังคม วัฒนธรรม และอื่น ๆ <p>1.3 สถานภาพขององค์การที่เผชิญกับสภาพแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยอะไรที่ควบคุมองค์การและอยู่ภายใต้การควบคุม 	<p>1. พิจารณาเหตุการณ์หรือวิกฤติการ การปรับเปลี่ยนของสถาบันในอดีต ว่าเหตุการณ์ใดถือเป็นเหตุการณ์สำคัญ ๆ เพราะอะไร</p> <p>2. ในแต่ละเหตุการณ์มีการจัดการอย่างไร อะไรคือลักษณะเด่นที่สำคัญของการจัดการในแต่ละเหตุการณ์ บทบาทของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม</p> <p>3. เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์หรือยังคงเกิดขึ้นในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร</p> <p>4. อะไรคือคดีฐานเบื้องต้นที่มีผลโดยตรงต่อการประพฤติปฏิบัติที่เกิดขึ้นในแต่ละเหตุการณ์</p> <p>5. สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันยังเป็นผลมาจากคดีฐานเบื้องต้นเช่นในอดีตหรือไม่</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>

มิติที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
<p>2. ลักษณะของความเป็นจริงและความถูกต้อง (Nature of Reality and Truth) ^{พื้นฐานของ} การตัดสินใจ</p>	<p>1. อะไรเป็นหลักฐานเบื้องต้นขององค์การเกี่ยวกับความจริง</p> <p>1.1 ความจริงเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพ ทางสังคม และความเป็นจริงที่เป็นนามธรรมขององค์การ การตัดสินใจด้านใดขึ้นอยู่กับความจริงทางกายภาพ การตัดสินใจด้านใด นามธรรม สาระเกี่ยวกับความคิดเห็น ประเพณี และหลักการ) การตัดสินใจด้านใดขึ้นอยู่กับความจริงทางนามธรรม (ตรวจโดยความคิดเห็น ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ความลำเอียง ความรู้สึก)</p> <p>1.2 เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจถูกต้อง องค์การจะใช้อะไรเป็นเครื่องกำหนดว่าสิ่งใดถูกต้องเป็นจริง และจะนำไปเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติ</p>	<p>1. พิจารณาการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในสถาบัน และกลยุทธ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ ตลอดจนสภาพความขัดแย้งที่เกิดขึ้น</p> <p>2. อะไรคือความจริงที่ใช้ในการตัดสินใจของสมาชิกในสถาบันในแต่ละเหตุการณ์ และเกณฑ์ที่ใช้เป็นความจริงในลักษณะใด</p> <p>3. เกณฑ์อะไรที่ถือว่าทำให้การตัดสินใจบรรลุเป้าหมาย</p> <p>4. เหตุใดสมาชิกจึงยึดถือเกณฑ์ดังกล่าวในการตัดสินใจ</p>

มิติที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประเพณีนิยม "มักจะทำเช่นนั้นเสมอ" 2) ความเชื่อทางศาสนา "เป็นสิ่งที่ถูกที่ทำ อย่างนี้" 3) ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหรือผู้ที่ได้รับการยอมรับ ว่าฉลาด "ผมบ่บอกให้ทำ หรือที่ปรึกษา ซีแอะ" 4) ด้วยเหตุด้วยผล/ชบวนการทางกฎหมาย "ทำความเข้าใจความต้องการตัดสินใจของคณะกรรมการ" 5) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การโต้แย้งอย่าง เปิดเผย 6) การลองผิดลองถูก 7) การพิสูจน์โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ 	

มิตินักการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
2 A. ลักษณะของเวลา	<p>อะไรคือคตินิยมเบื้องต้นขององค์การเกี่ยวกับลักษณะของเวลา และการกำหนดโครงสร้างของเวลาทำอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - จุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับเวลา - เน้นอดีต ปัจจุบัน อนาคต - แนวคิดพื้นฐาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาการให้ความสำคัญกับสิ่งที่เกิดขึ้น หรือเวลาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานของการให้ความสำคัญดังกล่าว 2. การจัดระบบหรือการกำหนดช่วงเวลาที่เกิดขึ้นในสถาบันที่เป็นอยู่ ยึดหลักการอะไร 3. ยอมให้เกิดความแปรผันได้มากน้อยแค่ไหนในเรื่องเวลา ยอมให้ล่าช้าได้เท่าไร 4. ลักษณะการกำหนด การนัดหมาย 5. ลักษณะการควบคุมโดยใช้เวลา มีหรือไม่อย่างไร 6. การใช้เวลาในปัจจุบัน ยึดหลักเกณฑ์อะไรเป็นสำคัญ

มิตที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
<p>2 B. ลักษณะเกี่ยวกับพื้นที่ (The Nature of Space)</p>	<p>อะไรคือพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะของพื้นที่ เปลี่ยนแปลงอย่างไร กำหนดอย่างไร และอะไรคือความ หมายของสัญลักษณ์ที่เกิดขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการได้มา <ul style="list-style-type: none"> - ไม่จำกัด มีข้อจำกัดบ้าง หรือมีข้อจำกัดมาก 2. การใช้พื้นที่บอกถึงสัญลักษณ์ <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่บอกถึงสถานภาพหรืออำนาจได้อย่างไร - พื้นที่บอกความสัมพันธ์ของกลุ่ม 3. ปกติสถานเกี่ยวกับระยะห่าง <ul style="list-style-type: none"> - ระยะห่างที่เหมาะสมที่จะบอกถึงความสัมพันธ์ อย่าง เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ - ระยะห่างที่เหมาะสมในกลุ่มเพื่อน - ระยะห่างที่เหมาะสมสำหรับการประชุมหรือ การพบปะคนนอกหรืออื่น ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะการจัดพื้นที่จากอดีตถึงปัจจุบัน 2. หลักการจัดพื้นที่ของสถาบันกับสถาบันอื่น ๆ 3. สมาชิกยอมรับหรือรู้สึกอย่างไรต่อการใช้พื้นที่ ของสถาบัน 4. หลักการอะไรที่ใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับการจัด พื้นที่

มิติที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
<p>3. ลักษณะของมนุษย์โดยธรรมชาติ (The Human of Human Nature)</p>	<p>อะไรคือคตินิยมเบื้องต้นที่สอดคล้องเกี่ยวกับลักษณะมนุษย์ และนำมาประยุกต์ใช้อย่างไรในองค์การ ทั้งในระดับของปฏิบัติและในระดับบริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะพื้นฐานของมนุษย์ <ul style="list-style-type: none"> - มนุษย์โดยพื้นฐานเป็นคนเลว (ซีเกียจ, Antiorganization, เห็นแก่ตัว) - มนุษย์โดยพื้นฐานเป็นคนดี (ทำงานหนัก รับผิดชอบ ชี้อ่อน ธรรมดา ๆ, เห็นกับองค์การ) - มนุษย์โดยพื้นฐานเป็นกลาง ๆ ผสมผสาน เป็นได้ทั้งคนดีและคนเลว 2. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง <ul style="list-style-type: none"> - มนุษย์เปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ - มนุษย์สามารถทำให้สมบูรณ์ได้หรือไม่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาบุคคลที่เป็นวีรบุรุษขององค์การ หรือบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ หรือประสบความสำเร็จ ในสถาบันในอดีต มีลักษณะอย่างไร 2. ใช้เกณฑ์อะไรในการพิจารณาคนดี หรือเกณฑ์อะไรที่ใช้ในการคัดเลือกหรือเลือกสรรบุคคล ตลอดจนการประเมินผลงาน 3. อะไรคือความต้องการของสมาชิก มีเหตุปัจจัยอะไร 4. ใช้คตินิยมเบื้องต้นอะไรสำหรับการพิจารณารางวัลตอบแทน หรือการควบคุม จากอดีตและปัจจุบันแตกต่างกันหรือไม่ เพราะอะไร

มิติที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
<p>4. ลักษณะของการกระทำของมนุษย์ (The Nature of Human Activity)</p>	<p>อะไรที่สามารถสรุปได้อย่างแท้จริงและเป็นกลาง ที่จะแสดงถึงการกระทำของมนุษย์ต่อการเผชิญกับสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของผู้กระทำ การกระทำถือว่ามนุษย์อยู่เหนือธรรมชาติในการที่จะแก้ปัญหา ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ มีการต่อสู้ พยายามที่จะให้ได้มาซึ่งชัยชนะ (Promethean) 2. ลักษณะการกระทำที่ตอบสนองต่อสิ่งที่มากกระทบมนุษย์มักควบคุมโดยธรรมชาติ เชื่อในโชคชะตา การงานแบบสบาย ๆ ไม่ผูกพันกับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่สามารถยับยั้งได้ (Dionysian) 3. ปรับตัวสอดคล้องกับภายนอก เผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น พยายามพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ เท่าที่ตนเองจะทำได้ (Apollonian) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำแนกกลุ่มของปัญหาที่สถาบันต้องเผชิญในอดีต แหล่งเบื้องต้นของปัญหาที่เข้ามากระทบ เป็นผลให้สถาบันต้องกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 2. อะไรที่เป็นสิ่งที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น 3. วิธีการใดที่ถูกนำมาใช้ การกระทำของสมาชิกในสถาบันมีลักษณะอะไร มีพื้นฐานความเป็นมาอย่างไร อะไรคือพื้นฐานเบื้องต้น 4. การกระทำในอดีตและปัจจุบันแตกต่างกันหรือไม่ เพราะเหตุใด <p><u>วิธีการอื่นที่จะนำมาเสริม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จำแนกผู้นำอย่าง เป็นทางการ ผู้ก่อตั้ง และวีระบุรุษ ปะวัติศาสตร์ของสถาบัน อะไรคือพื้นฐานที่เขายึดถือเกี่ยวกับบุคคลเหล่านั้น

มิตีที่ทำการศึกษา	สาระสำคัญ	แนวทางในการอภิปรายกลุ่ม
<p>5. ลักษณะของสัมพันธภาพของมนุษย์ (The Nature of Human Relationship)</p>	<p>อะไรคือมาตรฐานเบื้องต้นขององค์การเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ควรเกิดขึ้นในองค์การ ที่จะสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลเกี่ยวกับความรัก และการจัดการกับความก้าวร้าวให้เป็นประโยชน์ หรืออะไรคือมาตรฐานเบื้องต้นที่สำคัญที่เป็นกฎเบื้องต้นสำหรับการบริหารเกี่ยวกับ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) อำนาจ การควบคุม และการใช้อิทธิพล 2) ความรู้สึกสัมพันธ์และความชอบพอ <ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์สัมพันธ์ : อะไรคือโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ 2. ความสัมพันธ์ขององค์การ : อะไรคือโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของความสัมพันธ์ขององค์การ 	<ol style="list-style-type: none"> 2. จำแนกความสำเร็จและความไม่สำเร็จที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของสมาชิกขององค์การ อะไรคือมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มคนทั้งสอง 3. ตรวจสอบมาตรฐานที่ได้จำแนกกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 1. พิจารณาลักษณะการทำงานและการตัดสินใจในอดีตว่าเป็นลักษณะเป็นกลุ่มหรือต่างคนต่างทำ 2. ลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในอดีตเป็นมาอย่างไร 3. มีเหตุการณ์อะไรในอดีตที่บ่งชี้ถึงลักษณะของสัมพันธภาพ มีลักษณะอย่างไร มีอะไรเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่เกิดขึ้น 4. ในปัจจุบันพฤติกรรมแสดงออกอะไรที่สอดคล้องกับในอดีต อะไรที่เปลี่ยนแปลงไป เกิดจากมาตรฐานเบื้องต้นอะไร

ภาคผนวก ค

แบบบันทึกการสังเกต

ภาคผนวก ก

แบบบันทึกการสังเกต

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันการศึกษา :

การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันการศึกษาพยาบาล

สถาบัน.....

เหตุการณ์	วัน / เวลา / สถานที่ / รายละเอียด

ภาคผนวก ง

แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร

ประวัติผู้เขียน



นาวาเอกหญิง สุภัทรา เอื้องวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2492 ที่ อ.พระโขนง กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2514 สำเร็จอนุปริญญาพยาบาลจากโรงเรียนพยาบาล พดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลในปัจจุบัน) ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการอยู่แผนกสูติศาสตร์เป็นเวลา 2 ปี ลาออกไปศึกษาต่อที่ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษา ได้รับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต ครุพยาบาล (สาขาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์) เมื่อปี 2518 และบรรจุก้าวเข้ารับราชการ ณ โรงเรียนพยาบาลพดุงครรภ์และอนามัย กองการศึกษา กรมแพทย-ทหารเรือ (วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในปัจจุบัน) ในตำแหน่งครุพยาบาลอยู่ 5 ปี พ.ศ.2523 ได้ลาศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล ณ ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ พ.ศ.2526-2531 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พ.ศ.2532 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการในสถาบันเดียวกัน พ.ศ.2533 เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกลับไปปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในปี 2537 จนถึงปัจจุบัน