



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา มีภารกิจในการผลิตบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นกำลังสำคัญในทีมสุขภาพ (health team) เพื่อให้บริการด้านสุขภาพอนามัย อันเป็นบริการที่จำเป็นแก่สังคม สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยมีพัฒนาการมาเป็นระยะเวลาชยาวนาน สถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งแรกคือ โรงเรียนแพทยศิษย์ภักดีและหญิงพยาบาล (ปัจจุบัน คือ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี 2439 ตามพระราชดำริของสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ เพื่ออบรมสั่งสอนสตรีผู้หนึ่งให้ทำหน้าที่รักษาพยาบาลทารกและคนไข้ จากจุดเริ่มต้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลจนถึงปัจจุบันนับเป็นเวลา 100 ปี สถาบันการศึกษาพยาบาลได้มีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด จนกระทั่งบัดนี้มีสถาบันการศึกษาพยาบาล ทั้งสิ้นจำนวน 56 สถาบัน ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรพยาบาลเพื่อให้บริการแก่สังคม โดยสังกัดอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	9	สถาบัน
2. สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	33	สถาบัน
3. สังกัดกระทรวงมหาดไทย	1	สถาบัน
4. สังกัดกรุงเทพมหานคร	1	สถาบัน
5. สังกัดกระทรวงกลาโหม	3	สถาบัน
6. สังกัดสภาอากาศไทย	1	สถาบัน
7. สังกัดภาคเอกชน, มูลนิธิ	8	สถาบัน

(ข้อมูลจากสภาการพยาบาล ปี 2538)

ถึงแม้ว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยจะมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องเป็น
 ระยะเวลาอันยาวนานแล้วก็ตาม แต่ด้วยการที่สถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของสังคม
 ซึ่งพัฒนาจากความต้องการตามธรรมชาติของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว
 ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม อันเป็นระบบเหนือที่อยู่ภายนอก (supra system)
 ซึ่งสัมพันธ์กันอยู่ ไม่ว่าจะเป็นระบบการแพทย์ ระบบการสาธารณสุข ระบบเศรษฐกิจ การเมือง
 การศึกษา และเทคโนโลยี เพื่อให้สถาบันดำเนินการกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
 บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจากการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อาจ
 สรุปปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันการศึกษาพยาบาลได้ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับระบบและมาตรฐานการศึกษา

สถาบันการศึกษาพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากจุดเริ่มต้น
 ในฐานะโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาในระบบฝึกหัดอาชีพ (apprenticeship) ซึ่งเป็นการศึกษา
 ในลักษณะฝึกงาน โดยไม่มีรูปแบบการศึกษาและหลักสูตรที่ชัดเจน บทบาทของพยาบาลในสมัยนั้นอยู่
 ในฐานะผู้ช่วยแพทย์ ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการศึกษามาสู่ระบบการศึกษาระบบ ซึ่งเน้นทักษะ
 การปฏิบัติการพยาบาลข้างเตียงผู้ป่วย (hospital training school) อยู่ภายใต้การควบคุม
 และนำของพยาบาลผู้ชำนาญหรือมีทักษะสูงกว่า ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
 โดยจะเคร่งครัดต่อระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ มีการควบคุมความประพฤติและจรรยาบรรณ
 ของวิชาชีพ โดยพยาบาลประจำการซึ่งทำหน้าที่เป็นครูผู้ฝึก สำหรับในปัจจุบันสถาบันการศึกษา
 พยาบาล มีการปรับเปลี่ยนจากโรงเรียนฝึกหัดอาชีพที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมพยาบาลเพื่อรับใช้สังคม
 เพียงอย่างเดียว ไปสู่การเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีการกิจเพิ่มขึ้นทั้งด้านการจัดการ
 เรียนการสอนเพื่อผลิตพยาบาล การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 วัฒนธรรม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออกจากการเน้นทักษะโดยใช้ศาสตร์สาขาอื่น ๆ
 มาประยุกต์ ไปเป็นการศึกษาโดยเน้นการแก้ปัญหาโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ มีการพัฒนาศาสตร์
 ทางพยาบาลขึ้นในลักษณะของทฤษฎีการพยาบาล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สถาบันการ
 ศึกษาในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ต้องพยายามปรับตัวให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และการปรับ
 ตัวดังกล่าวของสถาบันย่อมส่งผลกระทบต่อภาระงานของสถาบัน สถาบันที่มีความพร้อมน้อย
 ย่อมได้รับผลกระทบสูงต่อการดำเนินงานของสถาบันนั้น ๆ

2. ปัญหาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของสังคม กับความคาดหวังของ

ผู้ประกอบการวิชาชีพ

วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพอนามัย สังคมมีความคาดหวังว่าพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความเมตตาควบคู่กับความรู้ความสามารถ ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง (สิวลี ศิริไล, 2530) ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรพยาบาลเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความคาดหวังของสังคม เพื่อให้พยาบาลที่เป็นผลผลิตของสถาบันเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นสิ่งแสดงออกถึงความมีประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาประการหนึ่ง ทั้งนี้ถ้าการคาดหวังของบุคคลเข้าเป็นพยาบาลด้วยพลังดลในความรักความเมตตา อภัยช่วยเหลือในเพื่อนมนุษย์ ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญให้สถาบันการศึกษาสามารถผลิตพยาบาลเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมได้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่านักศึกษาพยาบาลจำนวนมาก สมัครเข้าเป็นพยาบาลด้วยเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีแรงจูงใจ มีโอกาสหารายได้ ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีผลต่อวิถีทางการประกอบวิชาชีพ ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้รับบริการด้วยความเมตตา หวังเพียงสิ่งตอบแทน ความคาดหวังที่ต่างกัันดังกล่าว จึงเป็นปัญหาประการหนึ่งของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่จะต้องหาหนทางที่ทำให้สอดคล้องกัน เพราะถ้าไม่สามารถผลิตบุคลากรให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมได้แล้ว ถือเป็นปัจจัยประการหนึ่งของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่ง สิวลี ศิริไล ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพประการหนึ่งคือ พยาบาลไม่สามารถทำตามความคาดหวังของสังคมได้

3. ปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของสถาบัน

สถาบันการศึกษาพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นมากเพื่อให้ได้มาตรฐาน ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาและได้มาตรฐานในเชิงวิชาชีพ โดยเฉพาะในปัจจุบันการที่มีองค์กรทางวิชาชีพซึ่งเป็นองค์กรตามกฎหมาย คือ สภาการพยาบาลที่จะทำหน้าที่ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของอาจารย์ผู้ทำการสอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น จึงพบว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ทั้งจำนวนอาจารย์ที่มากขึ้นและด้านคุณวุฒิของอาจารย์มีการพัฒนาสูงขึ้น เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น เพื่อให้ทันต่อวิทยาการและ

เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวของสถาบันการศึกษาพยายามส่งเสริมผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการปรับตัวของบุคลากรในสถาบัน สำหรับระบบการบริหารงาน มีการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารในรูปแบบเดิม (traditional) มาเป็นการบริหารเชิงผู้ร่วมงาน (collegial) มากขึ้น โดยเน้นการประสานงานหรือร่วมงานกันในภาวหน้าที่ ซึ่งทำให้สัมพันธภาพในองค์การเปลี่ยนแปลงจากลักษณะนายกับลูกน้อง หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มาเป็นสัมพันธภาพเชิงผู้ร่วมงานมากขึ้น

นอกจากนี้จำนวนบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความจำเป็นต่อการปรับเปลี่ยนให้เกิดการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารเองจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการบริหารเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งอาจเกิดปัญหาความไม่พร้อมของบุคลากรต่อรูปแบบบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4. ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ของสถาบันการศึกษาพยาบาล

ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลได้มีการประกาศเป็นวิชาชีพขาดแคลนวิชาชีพหนึ่ง โดยการขาดแคลนนั้นรวมไปถึงอาจารย์พยาบาลด้วย ทั้งนี้การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลเป็นปัญหาสำคัญที่สถาบันการศึกษาพยาบาลพบอยู่ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสาเหตุต่าง ๆ อาทิเช่น ภารกิจของอาจารย์พยาบาลเปลี่ยนแปลงและเพิ่มมากขึ้น โดยที่ลักษณะการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาจะมีลักษณะการจัดการศึกษาแบบ "การศึกษาเชิงปฏิบัติการ" (faculty practice) ซึ่ง Heidgerken (1965) กล่าวถึงลักษณะดังกล่าวว่า มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ อาจารย์พยาบาลผู้ทำการสอนจะต้องมีความรู้ทั้งในเนื้อหาทฤษฎีที่จะทำการสอนในชั้นเรียน และจะต้องมีความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อทำการสอนในหอผู้ป่วยด้วย ทั้งนี้ในปัจจุบันเมื่อสถาบันการศึกษาพยาบาลเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันจะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในด้านการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จึงเป็นภาวะที่อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเพื่อความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้มาตรฐาน

การเปลี่ยนแปลงภารกิจของอาจารย์พยาบาลดังกล่าวที่มีเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่แรงจูงใจทางด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือการยอมรับในสังคมมิได้เพิ่มมากขึ้น ดังที่ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2532) ได้กล่าวไว้ว่า "พยาบาลมักถูกควบคุมโดยอาชีพอื่น และไม่ค่อยได้รับ

ความนับถือจากสังคม จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พยาบาลออกไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ก่อให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล รวมไปถึงการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลด้วย

จะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลมีปัญหที่ต้องเผชิญในด้านต่าง ๆ มากมายหลายประการ จึงจำเป็นที่สถาบันการศึกษาพยาบาลจะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อย่างไรก็ตาม การที่จะปรับปรุงและพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลไม่ว่าจะไปในทิศทางใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจสภาพที่แท้จริงของสถาบันให้ครอบคลุมทุกมิติ ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีผู้ศึกษาและทำความเข้าใจในสถาบันการศึกษาพยาบาลมาแล้ว แต่ก็ยังเป็นเพียงบางมิติ เช่น ในมิติเกี่ยวกับโครงสร้างสถาบัน ผู้นำ หรือกระบวนการบริหาร การศึกษาสถาบันในมิติอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจและเห็นภาพของสถาบันได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และทำให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลของผู้บริหารได้ ดังที่ Schein (1985) ได้กล่าวไว้ว่า "การใช้ทฤษฎีใด ๆ มาแก้ปัญหาจะไม่ได้ผล ถ้าเราไม่สามารถที่จะค้นพบวิถีชีวิตที่แท้จริงและชัดเจนที่ปรากฏอยู่และเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่จะนำมาใช้ ซึ่งการศึกษาถึงวิถีชีวิตก็คือวัฒนธรรมนั่นเอง" และ Owen (1991) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า "วัฒนธรรมเป็นเสมือนเลนส์ที่ช่วยส่องขยายให้เห็นภาพของสถาบันที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น" และนอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์การยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การและวิรัช วิรัชพิภาวรรณ (2532) กล่าวว่า การปรับปรุงเพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมอย่างมีแบบแผน อีกทั้ง Koontz (1988) ก็ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า "ความสำเร็จขององค์การ ส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวมีผลกระทบต่อวิธีการในการจัดการในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เช่น กิจกรรมการวางแผน กิจกรรมการจัดองค์การ กิจกรรมการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและการควบคุม ส่วน Weisenbeck (1989) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการกระตุ้นใจครูอาจารย์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างสูงต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ในด้านความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ Schein (1985) ได้เน้นให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า

1. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นหรือรับรู้ได้ ปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์การ และมีผลต่อการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นของสังคมโดยรวม กลุ่ม

อาชีพใดอาชีพหนึ่ง องค์กร กลุ่มในองค์กร ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและจำเป็นต้องทำ
ความเข้าใจให้ถ่องแท้

2. การดำเนินงานขององค์กร หรือการดำเนินงานส่วนบุคคล รวมทั้งความรู้สึก
ของคนในองค์กรที่ต่อองค์กรจะไม่สามารถทำความเข้าใจได้เลย ถ้าปราศจากการทำความเข้าใจ
เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถ
กำหนดขนาดของประสิทธิภาพองค์กรได้ ทั้งนี้โดยการพิจารณาจากความเข้มแข็งของ
วัฒนธรรม หรือจากชนิดของวัฒนธรรมองค์กร

3. วัฒนธรรมองค์กรในฐานะแนวคิด ซึ่งที่ผ่านมามีการเข้าใจผิดและสับสนกับแนว
คิดอื่น ๆ เช่น บรรยากาศขององค์กร ปรัชญา รูปแบบ วิธีการจัดการกับคนและคำอื่น ๆ ที่
คล้าย ๆ กัน ซึ่งการดำเนินการที่จะให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริงจากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
องค์กรนั้น สิ่งแรกที่จะต้องทำคือ การกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรม
องค์กรที่ชัดเจน โดยมีแนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมรองรับ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้มีการศึกษาและให้ความสำคัญโดยเริ่มในองค์กรทาง
ธุรกิจ โดยพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
ของการดำเนินงาน แต่การศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรทางการศึกษามีค่อนข้างน้อย การศึกษา
เกี่ยวกับองค์กรทางการศึกษาส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร เช่นที่ Halpin
& Croft (อ้างใน Hoy & Miskel, 1987) ได้ทำการศึกษา และได้สร้างเครื่องมือวัด
บรรยากาศขององค์กร (organization climate description questionnaire) เพื่อ
ศึกษาบรรยากาศขององค์กรกับความสำเร็จขององค์กร สำหรับวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา
ได้เริ่มทำการศึกษาโดย Clark (1972) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวขององค์กร
(organization saga) ที่ถ่ายทอดรับรู้จนเกิดเป็นประเพณี ทำให้เกิดความผูกพัน จงรักภักดี
และทุ่มเทพลังให้สถาบัน และ Van (1979) ได้ศึกษาถึงวัฒนธรรมของอาจารย์และนักศึกษา เพื่อ
ทำความเข้าใจในวิถีในการคิดและการปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษาในสถาบัน และ Schein
(1985) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้คติฐานเบื้องต้น (basic
assumption) 5 มิติ ในการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อสภาพแวดล้อม ลักษณะของ
ความจริงและความถูกต้อง ลักษณะโดยธรรมชาติของสมาชิก ลักษณะการกระทำของสมาชิก และ
ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร สำหรับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา

ได้มีผู้เริ่มทำการศึกษามานับว่า เช่น Masland (1985) ซึ่งได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา โดยทำการศึกษาดังลักษณะเรื่องราวของสถาบัน (institutional saga) ลักษณะผู้นำหรือวีรบุรุษในองค์การ (organizational heroes) สัญลักษณ์ขององค์การ (organizational symbols) พิธีกรรมในองค์การ (organizational ritual)

นอกจากนั้น Tierney (1988) ได้ศึกษาวัฒนธรรมของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยศึกษาในกรอบของสิ่งแวดล้อม (environment) การกิจของสถาบัน (mission) การขัดเกลาทางสังคม (socialization) สารสนเทศ (information) กุศโลบาย (strategy) และภาวะผู้นำ (leadership)

ในต่างประเทศพบว่าได้มีผู้ให้ความสนใจและทำการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้น สำหรับในประเทศไทยได้เริ่มมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในองค์กรธุรกิจ อาทิเช่น ประนอม โฆวินวิวัฒน์ และคณะ (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและธุรกิจระหว่างประเทศในประเทศไทย วรพจน์ สุกธิชัย (2536) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของ ดักลาส แมกเกรเกอร์ โดยศึกษาในหน่วยงาน 2 หน่วยงาน ซึ่งบริหารงานตามทฤษฎี X และบริหารงานตามทฤษฎี Y

สำหรับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ประเสริฐ จริยากุล (2536) ได้ทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช ถึงแม้ว่าจะมีการเริ่มศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาในประเทศไทยมาบ้างแล้วก็ตาม แต่ในสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่มีลักษณะเป็นสถาบันวิชาชีพเฉพาะอย่าง ยังมีได้มีผู้ใดทำการศึกษาดังวัฒนธรรมองค์การมาก่อน และโดยที่สถาบันการศึกษาพยาบาลมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ไม่ว่าจะเป็นระบบการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ตลอดจนเทคโนโลยี ต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์การย่อมส่งผลได้ทั้งในเชิงเกื้อหนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวของสถาบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล เพื่อให้เกิดความเข้าใจสภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่แท้จริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาลในภาพรวม (holistic view)
2. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่เป็นวัฒนธรรมที่แข็ง หรือสอดคล้องค้องกัน และวัฒนธรรมที่อ่อน หรือขัดแย้งกัน
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อและที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบัน การศึกษาพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี โดยทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมในสถาบันการศึกษาพยาบาล 2 แห่ง คือ คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ Schein (1985) โดยพิจารณาวัฒนธรรมในความหมายของแบบแผนของคติฐานเบื้องต้น (pattern of basic assumption) ใน 5 มิติ คือ ความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อม ลักษณะของความจริงและความถูกต้อง ลักษณะโดยธรรมชาติของสมาชิก ลักษณะแบบแผนการกระทำของสมาชิก และลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ

คำจำกัดความที่ใช้

วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) หมายถึง แบบแผนของคติฐานเบื้องต้นที่เกิดขึ้นและพัฒนาโดยสมาชิกขององค์การ และสัมพันธ์ต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยทั่วไป โดยจะมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้เกิดการรับรู้ การคิด และความรู้สึกไปในทิศทางเดียวกัน ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายในองค์การ

คติฐานเบื้องต้น (basic assumption) หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมที่เกิดขึ้นภายในซึ่งสมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน เป็นการรับรู้และเป็นมุมมองที่สมาชิกในสถาบัน มีต่อสถาบันของตนเอง และใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ หรือการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยคติฐาน 5 มิติ คือ

1. ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยจะพิจารณาในระดับสถาบัน ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ของสถาบันกับสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาว่าสมาชิกของสถาบันมองความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับสภาพแวดล้อมในลักษณะใด ความสัมพันธ์นั้นแสดงให้เห็นถึงการอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อม หรือการอยู่เหนืออิทธิพลของสภาพแวดล้อม หรือเป็นการปรับตัวเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อความอยู่รอดของสถาบัน ซึ่งการมองถึงความสัมพันธ์ของสถาบันกับสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะมาจากจุดเริ่มต้นที่สมาชิกมองลักษณะสำคัญของสถาบันตนเอง อันหมายถึงเอกลักษณ์ของสถาบัน
2. ลักษณะของความจริงและความถูกต้อง ซึ่งจะพิจารณาดังแบบแผน พฤติกรรมและคำพูดของสมาชิกในสถาบันที่จะกำหนดว่า อะไรคือความจริงและความถูกต้อง และเกณฑ์อะไรที่จะใช้ตัดสินความจริงและความถูกต้องนั้น อีกทั้งยังรวมถึงความจริงและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเวลา และการใช้พื้นที่ภายในสถาบัน
3. ลักษณะโดยธรรมชาติของสมาชิก ซึ่งหมายถึงลักษณะของสมาชิกในสถาบัน โดยจะพิจารณาถึงการให้คำจำกัดความของสมาชิกในสถาบัน การพิจารณาถึงรายละเอียดของสัญชาตญาณและความต้องการของสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่การมองสมาชิกว่าเป็น คนดี คนเลว หรือมีความพร้อมสมบูรณ์หรือไม่อย่างไร
4. ลักษณะของแบบแผนการกระทำของสมาชิก ซึ่งหมายถึงแบบแผนการกระทำของสมาชิกในสถาบันโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมการกระทำของสมาชิกว่ายึดหลักการใด ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความจริงและความถูกต้อง และจะพิจารณาถึงการกระทำของสมาชิกว่า สามารถควบคุมตนเองหรืออยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งใดหรือไม่ ลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร
5. ลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิก ซึ่งหมายถึงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในสถาบัน โดยพิจารณาถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสถาบันที่มีต่อกันว่า มีพื้นฐานมาจากสิ่งใดอำนาจหรือความรัก ลักษณะการรวมตัวของสมาชิกและสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกให้อยู่ร่วมกัน

สถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ประกอบด้วย สถาบันการศึกษาพยาบาล 2 แห่ง คือ สถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย



ประชากรและกรณีศึกษา โดยที่การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นประชากร และทำการเลือกกรณีศึกษาโดยการสุ่มแบบเจาะจง โดยพิจารณาบริบทเกี่ยวกับสังกัด อายุ และขนาดของสถาบัน ได้สถาบันที่เป็นกรณีศึกษา 2 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วิธีการที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ ใช้การศึกษาวเคราะห์เอกสาร และวิธีการเชิงชาติพันธุ์วรรณา (ethnography) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ และการอภิปรายกลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร แบบบันทึกการสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารทุกระดับ คณาจารย์พยาบาล นักศึกษา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลรอง คือ บุคลากรที่มีเชื้อสายวิชาชีพพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับข้อมูลที่ได้จากเอกสาร
2. การวิเคราะห์แบบอุปนัย (analytic induction) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม แล้วนำมาตีความสร้างข้อสรุป

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลว่า มีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมเป็นอย่างไร และมีวัฒนธรรมใดที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกันในสมาชิกกลุ่มย่อยของสถาบัน
2. ทำให้ทราบว่าในสถาบันการศึกษาพยาบาล มีวัฒนธรรมองค์การใดบ้างที่เอื้อต่อการดำเนินงานและวัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เพื่อผู้บริหารจะได้พยายามธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่เอื้อและเป็นประโยชน์ และพยายามทำให้วัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคอ่อนกำลังลง
3. ทำให้ทราบว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีบริบทต่างกัน จะมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไร