

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณ
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

รัชชัย ถัดยสมบุญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2549

ISBN 974-502-695-6

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ รัชชัย สัตยสมบูรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียวอิศเรศ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)
..... กรรมการ
(ดร.ภากรดี อนันต์นาวี)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียวอิศเรศ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)
..... กรรมการ
(ดร.ภากรดี อนันต์นาวี)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงศ์เรืองพันธุ์)
..... กรรมการ
(ดร.ฉันทนา จันทวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)
วันที่ ๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2549

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา 2548

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องมาจากได้รับการชี้แนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเสียสละและเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งตลอดการวิจัย จากประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ เดียวอิสเรศ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม และ ดร.ภารดี อนันต์นาวี ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปันจติทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ทำให้สามารถทำการวิจัยนี้ได้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกแห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณา ตรวจสอบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ธวัชชัย ตัตยสมบุญ

45810028: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์/วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

รัชชัย ถัดยสมบูรณ์: วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (REQUIRED ORGANIZATION
CULTURE OF SIRINDHORN PUBLIC HEALTH COLLEGES, PRABOROMRAJCHANOK
INSTITUTE OF PUBLIC HEALTH, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH)

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: ศิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, Ed.D., ตูเมธ เดียววิเศษ, Ph.D.,

ไพรัตน์ วงษ์นาม, ค.ศ., การดี อนันต์นารี, กศ.ด. 223 หน้า. ปีพ.ศ. 2548. ISBN 974-502-695-6

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์
ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาโดย
ใช้เทคนิคเดลฟายและวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เข้าร่วม
ในการสร้างรูปแบบได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 3 กลุ่ม ๆ ละ 6 คน รวมเป็น
18 คน และกลุ่มที่เข้าร่วมการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบได้มาโดยการเลือกแบบ
เฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม 3 ฉบับ ฉบับแรกเป็น
แบบสอบถามปลายเปิดและฉบับที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย
ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ในการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้
เป็นแบบสัมภาษณ์กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยผลการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการ
เน้นความรู้ ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในงาน ความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการเคารพ
ในสิทธิส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเติบโตก้าวหน้าของแต่ละบุคคล
การมีคุณธรรม เป็นการยึดถือหลักการและเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง หน้าที่และสังคม
ความเป็นหน่วยงานให้บริการเป็นการจัดให้บริการที่มีคุณภาพ มีหลักประกันคุณภาพของมาตรฐาน
การบริการ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมีหลักการทำงานเป็นทีม
ความภูมิใจในอาชีพเป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จในคุณค่าของวิชาชีพ การคำนึงถึงผู้รับบริการเป็น
การให้บริการที่มีคุณภาพและคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ ลักษณะเน้นอนาคตเป็นการวางแผน
กลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมุ่งพัฒนามูลค่าการเป็นการวางแผน
พัฒนามูลค่าการ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

45810028: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ed.D.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: REQUIRED ORGANIZATION CULTURE/ SIRINDHORN PUBLIC HEALTH COLLEGES

THAWATCHAI SATTAYASOMBOON: REQUIRED ORGANIZATION CULTURE OF SIRINDHORN PUBLIC HEALTH COLLEGES, PRABOROMRAJCHANOK INSTITUTE OF PUBLIC HEALTH, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH. DISSERTATION ADVISORS: SITTIPORN NIYOMSRIOMSAK, Ed.D., SUMETH DEOISRES, Ph.D., PIRATANA WONGNAM, Ph.D., PARADEE ARNUNTNAWEE, Ed.D. 223 P. 2005. ISBN 974-502-695-6

The purpose of this study was to develop a required organization culture model of Sirindhorn Public Health colleges, Praboromrajchanok Institute of public health, Ministry of Public Health. The methods adopted for the study were Delphi technique and focus group interview. The sample used in this study were a group of 18 experts used in developing an organization culture model; and 7 directors of Sirindhorn Public Health colleges. They were asked for the required model adjustment. The research instruments were a rating scale and an open-end questionnaire for Delphi technique; and the semi-structure questionnaire was used for the focus group interview. The statistical devices used in analyzing data were Median, Interquartile Range and qualitative research analysis.

The finding revealed that nine factors of the organization culture model of Sirindhorn Public Health colleges were Achievement focus; including knowledge-oriented task, high responsibility and job enthusiasm. Individualism included respecting personal rights, interpersonal relationship, the need of growth and development of their job. For merit possession self there were honesty, and ethical and rational oriented behaviors. As the quality service mind units, service mind; there was a continuous quality improvement. For democratic; features, there were team oriented and participation in administration strategies. For professional attachment, there were feeling of meaningfulness of the work and satisfaction with the work. For service oriented provision, there were quality assurance, human rights of health. For future oriented; features, there were the plan of competency improvement for job and organization development. For human development; they included continuous human system development, knowledge management system development, as well as the development of learning organization culture.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำถามการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	13
ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	13
ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	14
สภาพปัจจุบันของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	15
โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	16
บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	18
วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	24
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	25
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
หน้าที่และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การ.....	35
การเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ.....	40
แนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ.....	45
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพของโครงการวิจัย GLOBE.....	45
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของไซน์.....	47
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามกรอบความคิดของปีเตอร์ส และ วอร์เตอร์แมน.....	48
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของคูก และลาฟเฟอร์ดี.....	51
การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของคามรอน และเอตคิงตัน.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	57
สรุปและตัวแปรที่ศึกษา.....	71
หลักการและวิธีการที่ใช้ศึกษาวิจัย.....	75
เทคนิคเคลฟาย.....	75
การสัมภาษณ์กลุ่ม.....	79
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ขั้นตอนเพื่อให้ได้องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์.....	81
ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย.....	82
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	84
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ขั้นตอนการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัย	
การสาธิตความสุขสำราญ.....	89
ขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ของวิทยาลัยการสาธิตความสุขสำราญ.....	89
ขั้นตอนการเขียนรายงานและเผยแพร่ผลงานวิจัย.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	92
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
5 สรุปผลและอภิปรายผล.....	135
สรุปผลการวิจัย.....	135
การอภิปรายผล.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	152
บรรณานุกรม.....	155
ภาคผนวก.....	174
ภาคผนวก ก.....	175
ภาคผนวก ข.....	178
ภาคผนวก ค.....	180
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	223

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงกรอบความคิดของปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน.....	48
2	แสดงแนวคิดการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของผู้ทำการศึกษา.....	56
3	แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ.....	76
4	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	94
5	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นปัจเจกบุคคล...	96
6	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการมีคุณธรรม.....	98
7	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นหน่วยงาน ให้บริการ.....	99
8	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นประชาธิปไตย.	100
9	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความภูมิใจในอาชีพ.....	101
10	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ..	103
11	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านลักษณะเน้นอนาคต.....	104
12	แสดงค่าความถี่และอันดับที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการมุ่งพัฒนานุเคราะห์....	105
13	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	107
14	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล.....	109
15	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีคุณธรรม.....	111
16	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ.....	113
17	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นประชาธิปไตย.....	114
18	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความภูมิใจในอาชีพ.....	116
19	แสดงค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ.....	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านลักษณะเน้นอนาคต.....	118
21 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร.....	119
22 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	121
23 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล.....	123
24 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีคุณธรรม.....	125
25 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ.....	126
26 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความเป็นประชาธิปไตย.....	127
27 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความภูมิใจในอาชีพ.....	128
28 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ.....	129
29 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านลักษณะเน้นอนาคต.....	130
30 แสดงคำมัธฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมุ่งพัฒนาบุคลากร.....	131

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.....	17
3 แสดงจุดการแทรกแซงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม.....	41
4 โครงสร้างขององค์การที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์.....	43
5 กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรม.....	44
6 ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย.....	91