

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกไร้พรมแดน (Globalization) ทำให้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก ทั้งการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน การเคารพสิทธิมนุษยชน และคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียมการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขหรือขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทันกับเหตุการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เป็นผลผลักดันให้ สังคมไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, 2540) และมีแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. 2542 เพื่อปฏิรูปงานทุกหน่วยงานภาครัฐ โดยมีเป้าหมายของการปฏิรูปในภาพรวมคือการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ ให้องค์กรภาครัฐปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นระบบบริหารจัดการที่ดี ใสสะอาด และข้าราชการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเป็น “การทำงานเพื่อประชาชน” เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน

การบริหารงานในยุคปัจจุบันมักจะนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้ เนื่องจากทฤษฎีระบบให้ความสำคัญกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์กร เนื่องจากทฤษฎีรูปแบบนิเวศประชากร (Population Ecology Model) เห็นว่าองค์ประกอบทางสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อองค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถควบคุมและคาดคะเนได้ อิทธิพลดังกล่าวมีผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก (อิสระ สุวรรณบล, 2540 ก, หน้า 1, 3) การเผชิญกับความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงที่มีความไม่แน่นอนและไม่มีความชัดเจน ทางออกประการหนึ่ง ก็คือให้ความสำคัญกับคน โดยถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ธงชัย สันติวงศ์, 2543, หน้า 481) โดยศึกษาถึงความรู้สึกรักใคร่ของคนที่ไม่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Owens, 1987)

วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากความพยายามของมนุษย์ในการเอาชนะความไม่แน่นอน (Trice & Beyer, 1993, p. 1) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ได้มาจากการเรียนรู้หรือฝึกหัดกันตามบรรพบุรุษ (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2540, หน้า 103) โดยมีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เป็นแนวเดียวกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกในสังคม มีการสืบทอดเป็นมรดกทางสังคม (Social Heritage) ต่อกันมาจากอดีต

หรืออาจเป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์ขึ้นใหม่รวมทั้งอาจรับมาจากสังคมอื่น ทั้งหมดนี้หากสมาชิกยอมรับและยึดถือเป็นแบบแผนประเพณีปฏิบัติร่วมกันก็ย่อมถือเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้น (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2531, หน้า 15)

วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กล่าวคือ วัฒนธรรมแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคี และความมั่นคงในหมู่คณะ (วิระ บำรุงรักษา, 2538 ข, หน้า 130) โดยปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่าการพัฒนาประเทศจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมซึ่งเป็นการพัฒนาจากฐานราก ทั้งรัฐบาลและองค์การระดับโลก เช่น ยูเนสโก ก็กำหนดให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังที่อดีตนายกรัฐมนตรีของยูเนสโก เคยกล่าวไว้ว่า “นักพัฒนาจากทุกประเทศมองเห็นแล้วว่าวัฒนธรรมเป็นหัวใจสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาใหม่เน้นบทบาทความสำคัญของวัฒนธรรม” (นิคม มูลิกะคามะ, 2538, หน้า 33) วัฒนธรรมคือรูปแบบของความเชื่อ และความคาดหวังที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้เกิดบรรทัดฐานที่เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มคนในองค์กร (Schwartz & Davis, 1981, p. 33)

ความสำคัญของวัฒนธรรมข้างต้นทำให้นักวิชาการด้านองค์การและนักพัฒนาองค์การเริ่มให้ความสนใจต่อวัฒนธรรม เนื่องจากองค์การมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคมที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (Reed, 1992, p. 75; Cherrington, 1994, p. 457) อาทิเช่น มีการเปลี่ยนแปลงทางสถานะเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และคู่แข่งตลอดเวลา ดังนั้นองค์การต้องสร้างระเบียบแบบแผนให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อเอาชนะต่อความไม่แน่นอนต่าง ๆ เหล่านี้ จึงกลายเป็นที่มาของวัฒนธรรมองค์การ (Trice & Beyer, 1993, p. 1) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะร่วมภายในองค์กร ที่จะบอกถึงเอกลักษณ์และเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร โดยศึกษาหรือสังเกตจากการแสดงออกให้เห็นได้ในหลายลักษณะเช่น จากระบบนิยมนิยามประเพณีที่องค์กรประพฤติปฏิบัติ จากพิธีกรรม จากระบบความคิด จากความเชื่อ จากทัศนคติและจากค่านิยม ตลอดจนปรัชญา ที่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเหนียวแน่นและอย่างแพร่กระจายในวงกว้าง (Hoy & Miskel, 2001; Unbben, Hughes, & Narris, 2001; Owens, 2001) วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยมุมมองร่วมกันของสมาชิกในสถานที่ทำงาน ที่ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานร่วมกัน (Kilmann, Saxton, & Serpa, 1985) และสมมุติฐานพื้นฐาน (Ouchi, 1981; Perter & Waterman, 1982) เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เข้าใจถึงความหมายพื้นฐานและลักษณะของวงจรชีวิตของสถาบัน เป็นระบบของขอบเขต (บรรทัดฐาน, ค่านิยม, และสมมุติฐาน) ที่สมาชิกมีส่วนร่วม ยึดถืออยู่อย่างนั้นจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะ (Hoy & Miskel, 1996) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแสดงถึงนัยของข้อตกลงเบื้องต้นขององค์กรในรูปที่เป็นปรัชญา (Philosophy)

หรือเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ที่สมาชิกขององค์กรนั้นร่วมกันกำหนดขึ้นมา ปรัชญาหรือวิสัยทัศน์ องค์กรที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรที่จะแสดงออกมาในรูปแบบที่เป็นค่านิยมที่แตกต่างกัน และค่านิยมของสมาชิกในองค์กรที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อบรรทัดฐานขององค์กรที่แสดงให้เห็น โดยการประพฤติปฏิบัติในประเพณีหรือพิธีกรรมที่แตกต่างกันด้วย

องค์กรทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรคือระบบของการกระทำ ความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงานวิธีปฏิบัติงาน ลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกที่พัฒนาสืบทอดกันมาจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่คุ้นเคย ภายในองค์กร ซึ่งชี้นำการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก (Jenk, 1990, p. 410; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1991, p. 267) โดยในทางสังคมวิทยาเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ สิ่งที่องค์กรมีและช่วยอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Moats, 1997, p. 22 citing Cameron & Ettington, 1988) ด้วยความสำคัญของอิทธิพลทางวัฒนธรรมดังกล่าวทำให้นักทฤษฎีและผู้บริหาร องค์กรตระหนักและให้ความสนใจต่อรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตนของวงจรชีวิตองค์กรในส่วนที่ เกี่ยวกับมนุษย์ ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีความเชื่อ มีค่านิยม และมีวิธีการตีความข่าวสารและเหตุการณ์ ต่าง ๆ แตกต่างกัน (Conrad & Poole, 1998, p. 114) ทำให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัญหาท้าทาย ที่สำคัญยิ่งในการปรับองค์กรรวมทั้งการออกแบบองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนากลยุทธ์ทางการบริหารเพราะกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ฝังแน่นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์กร (Schneider & Barsoux, 1997, p. 20) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Nahavandi & Malekzadeh, 1999, p. 74) ซึ่งแสดงออกในรูปของค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน คนที่มาจากวัฒนธรรมต่างกันมีความคาดหวังในผลลัพธ์ของงานต่างกัน อีกทั้งค่านิยมยังสะท้อนการตัดสินใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ของงานและแนวทางการปฏิบัติในการทำงาน (Bahamond- Gunnell, 2000, pp. 49-53; George & Jones, 1999, p. 78)

การทำความเข้าใจกับบริบทของสถาบันการศึกษานอกเหนือไปจากแนวการศึกษา แบบเดิมในเชิงของวัฒนธรรมระบบราชการแล้วยังมีความจำเป็นมากในการศึกษาแง่มุมใหม่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรเพราะอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมใหม่ทั้งแก่นักวิจัยและผู้บริหาร เนื่องจากการศึกษาในเชิงวัฒนธรรมจะทำให้พบพฤติกรรมหรือการวางแผนที่ไม่เอื้อต่อสถาบัน ที่จะป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทของสังคม และวิชาการที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา (Anderson, 2000, p. 4) ดังนั้นหากองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบ หรือวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไรก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติของสมาชิก ในองค์กรในรูปแบบนั้น นอกจากนั้นยังส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนด โครงสร้างองค์กร การจัดอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ซึ่งก็หมายความว่า

องค์การนั้นมีวัฒนธรรมองค์การตามประเภทและองค์ประกอบของวัฒนธรรมที่ถูกนำมาใช้ (Hoy & Miskel, 2001; Unbben, Hughes, & Narris, 2001; Lunenburg & Ornstein, 2000; ศึกษาศัญญาวิวัฒน์, 2546) วัฒนธรรมองค์การมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง ความเป็นเหตุเป็นผล ไปสู่วัฒนธรรมเชิงก้าวหน้าที่เน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความมุ่งสู่ความเติบโต ก้าวหน้ามากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 152)

กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์การแบบราชการที่มีภารกิจหลักคือ การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนให้ครอบคลุมทั่วถึงและเป็นธรรม โดยการจัดบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงเพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จำเป็นต้องมีบุคลากรประเภทต่าง ๆ ที่มีคุณภาพจำนวนเพียงพอและมีการกระจายอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบทและท้องถิ่นทุรกันดารเพราะยังมีความต้องการด้านสุขภาพของประชากรอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีการกิจด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจหนึ่ง เพื่อตอบสนองการจัดบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง จำเป็นต้องให้มีการจัดการศึกษาเฉพาะทางซึ่งสอดคล้องกับความต้องการและความชำนาญของกระทรวงสาธารณสุข ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาก็คือ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ประกอบด้วยวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 41 วิทยาลัย

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นองค์การหนึ่งในสถาบันพระบรมราชชนกที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เพื่อผลิตบุคลากรระดับผู้ช่วย (Auxiliary Health Personnel) ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานในท้องถิ่นชนบทที่ไม่มีแพทย์ไปปฏิบัติงานและเป็นการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข โดยจัดเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางด้านการศึกษาทางการสาธารณสุข บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546, หน้า 27) โดยมีปรัชญาของวิทยาลัยว่า มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สร้างคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรม เน้นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประกอบกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ส่งผลกระทบต่อนักวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ต้องเผชิญปัญหาในด้านต่าง ๆ ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การหลายประการ อาทิเช่น นโยบายให้ปรับสถาบันพระบรมราชชนก เป็นหน่วยงานในกำกับแล้ว

สถาบันพระบรมราชชนกยังได้รับผลกระทบจากแรงผลักดัน 6 ระบบและสังคมพื้นฐาน แรงผลักดัน 6 ระบบประกอบด้วย 1) ระบบเทคโนโลยี โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำกระบวนการทางเทคโนโลยีชีวภาพที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน 2) ระบบสุขภาพ จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านสุขภาพทำให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพที่ให้ความสำคัญในการส่งเสริม ป้องกัน และควบคุมโรคมากกว่าการรักษา บุคลากรด้านสุขภาพจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในชุมชน 3) ระบบการเมือง รัฐบาลได้ดำเนินนโยบายการปฏิรูประบบราชการอย่างเป็นรูปธรรม โดยการปรับโครงสร้างและทบทวนบทบาทหน้าที่ ระบบบริหารราชการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและ ค่านิยม ให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูงในการเป็นกลไกการบริหารและการจัดการประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้ 4) ระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจแบบเสรีเปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนอย่างเสรี การมุ่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งของเศรษฐกิจภายในประเทศ มีนโยบายส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย (SMEs) ซึ่งแผนพัฒนาของระบบเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่ออาชีพการงานของแรงงานที่จบจากอุดมศึกษา 5) ระบบสังคม ความคาดหวังของสังคมไทยที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาในฐานะผู้นำทางสังคมและช่วยแก้ปัญหาประเทศชาติด้วยการมีบทบาทในการเสริมสร้างความสามารถของสังคม 6) ระบบราชการการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ ต้องมีการปรับกระบวนการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการกำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา สังคมพื้นฐานเป็นลักษณะของสังคมไทยที่ประกอบด้วย 1) สังคมของการแข่งขันเพื่อการดำรงชีวิตที่ลือชื่อยุ่เหนือสังคมอื่น แต่ไปเชื่อมโยงกับวิถีของโลกาภิวัตน์ 2) สังคมฐานคุณภาพ ซึ่งเป็นสังคมที่ก่อตัวมาจากระบบอุดมศึกษา 3) สังคมของความพอเพียง ที่ไม่ได้พึงอยู่กับการพัฒนาที่ผ่านมา แต่ได้รับผลกระทบจากผลของการพัฒนา และ 4) สังคมของความด้อยโอกาส ซึ่งผู้คนที่มีความยากไร้และขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546, หน้า 1-2 อ้างอิงจาก ชัยอนันต์ สมุทวณิช และคณะ, 2546) แรงผลักดันทั้ง 6 ระบบและสังคมพื้นฐานดังกล่าวทำให้เกิดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 5 ด้าน ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน 2) การพัฒนาที่ยั่งยืน 3) การแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิต 4) ความมั่นคงของชาติ และ 5) การบริหารจัดการที่ดี ด้วยความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของประเทศมาสู่สถาบันพระบรมราชชนกจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ของสถาบัน 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) มุ่งผลิต พัฒนาบุคลากรและงานวิชาการให้สอดคล้องกับศักยภาพและสภาพแวดล้อมของแต่ละสถาบันการศึกษา 2) เร่งรัดพัฒนาให้ทุกสถาบันการศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐาน 3) เร่งรัด

พัฒนาผู้บริหารและคณาจารย์ให้มีศักยภาพในการบริหารงานและวิชาการเชิงรุก 4) เร่งรัดพัฒนา ศูนย์ศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาด้านสุขภาพในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน 5) พัฒนาศูนย์เครือข่าย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) พัฒนาประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการทั้งในสถาบัน พระบรมราชชนก ส่วนกลาง เครือข่าย และวิทยาลัย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 1-2)

จากปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นและแผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปี 2548 มีผลกระทบต่อวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ วิทยาลัยเองจำเป็นต้องมีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาให้สามารถปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น ที่ยอมรับของสังคม การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ไม่ว่า จะไปในทิศทางใด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจสภาพที่แท้จริงของวิทยาลัยการ สาธารณสุขสุรินทร์ให้ครอบคลุมทุกมิติ แม้ว่าจะมีผู้ศึกษาวิจัยและทำความเข้าใจในการบริหาร จัดการของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ มาแล้ว แต่ก็ยังเป็นเพียงบางเรื่อง เช่น เรื่องเกี่ยวกับการ บริหารงานวิชาการ การประเมินการสอนของอาจารย์ การทำงานเป็นทีม สุขภาพองค์การ การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร แรงจูงในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ (สุวัฒนา มัสอูดี, 2533; ตักดา ตักคัสรีพาณิชย์, 2534; บัวคล้าย ดันกิมหงษ์, 2536; จงดี ขจร ไชยกุล, 2538; รุ่งเพ็ชร บุญทศ, 2540; อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี, 2540; ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์, 2542) แต่การศึกษา วัฒนธรรมองค์การวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ในเรื่องของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ยังไม่มีปรากฏในขณะนี้ การศึกษาด้าน วัฒนธรรมจะช่วยให้เข้าใจและเห็นภาพของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและ ทำให้มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ โดยที่ไชน (Schein, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า “การใช้ทฤษฎีใด ๆ มาแก้ปัญหาให้ได้ผลนั้น เราต้องสามารถที่จะ ค้นพบวิถีชีวิตที่แท้จริง ชัดเจนที่ปรากฏอยู่และเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่จะนำมาใช้ ซึ่งการศึกษาถึง วิถีชีวิตก็คือ วัฒนธรรมนั่นเอง” และ โอเวน (Owens, 1991) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า “วัฒนธรรมเป็น เสมือนเลนส์ที่ช่วยส่องขยายให้เห็นภาพของสถาบันที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน”

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ สถาบันการศึกษาเป็นแนวคิดทางการศึกษาที่ยังค่อนข้างใหม่ ไม่ได้มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย มาก่อน อีกทั้งงานวิจัยทางทฤษฎีและผลประจักษ์ที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับผลทางวัฒนธรรมก็ยังไม่ ชัดเจน (Ivancevich & Matteson, 1999, p. 75) ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สุรินทร์ จึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คำถามการวิจัย

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบ
มีคุณลักษณะอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยแนวคิดทฤษฎีระบบ เนื่องจากการบริหารเชิงระบบให้ความสำคัญกับ
สภาพแวดล้อมขององค์การบริหาร มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างมาก
โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในองค์การเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพล
ต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล สร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วม สร้างพฤติกรรมที่
สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก (Ivancevich & Matteson, 1999, p. 75) ซึ่งแสดงออกในรูปของ
ความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติ โดยบุคคลในองค์การยึดถือเป็นวิถีชีวิต (Way of Life) ในการ
ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การ

การศึกษาตัวแปรในกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ใช้กรอบการศึกษาย่อยแต่ละด้าน ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ เป็นการบูรณาการความคิด จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในระดับที่เป็นค่านิยม (Values) (Schein, 1992, p. 17;
Hoy & Miskel, 2001) รวมทั้งระบบความคิด ทศนคติ และความเชื่อของสมาชิกในองค์การ

1.2 แบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989
cited in Gundry, 2001, p. 6) มาใช้ศึกษาในด้านลักษณะวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ประกอบด้วยการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งพัฒนาบุคลากร การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล และการมุ่งผูกพันกันที่เนื่อง

1.3 แบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพตามโครงการ GLOBE ของ
เฮาส์ และคณะ (House et al., 1997) ได้แก่ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะเน้นความมี
มนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จ และลักษณะเน้นอนาคต

1.4 ผลการวิจัยของ นิธิ สุทธิบุหงา (2541) ที่ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรม
องค์การในระบบราชการพลเรือนไทย ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคำนึงถึงผลงาน

2) ความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การคำนึงถึงคุณธรรม 4) หน่วยงานให้บริการ 5) ความโน้มเอียงเป็นประชาธิปไตย 6) ความภูมิใจในอาชีพ 7) การมีวินัยในระยะเวลา 8) การคำนึงถึงผู้รับบริการ และ 9) การคำนึงถึงความสำเร็จ

2. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินร มีองค์ประกอบด้วยกัน 9 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยตั้งเคราะห์มาจากการคำนึงถึงผลงาน คำนึงถึงความสำเร็จ การมีวินัยระยะเวลา (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 63-66) เน้นความสำเร็จ (House et al., 1997) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Cook & Lafferty, 1989 cited in Gundry, 2001) และจากวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินร จังหวัดยะลา (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546, หน้า 21)

2.2 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยตั้งเคราะห์มาจากการความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 63) ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (House et al., 1997)

2.3 ด้านการมีคุณธรรม ผู้วิจัยตั้งเคราะห์มาจากการคำนึงถึงคุณธรรม (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 64-65) เน้นมนุษยธรรม (House et al., 1997) การมุ่งผูกพันฉันพี่น้อง (Cook & Lafferty, 1989 cited in Gundry, 2001) และจากวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินร จังหวัดยะลา (สถาบันพระบรมราชชนก, 2546, หน้า 21) วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินร จังหวัดชลบุรี (สถาบันพระบรมราชชนก, 2547, หน้า 10)

2.4 ด้านความเป็นหน่วยงานให้บริการ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบที่พบจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การราชการไทย (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 65)

2.5 ด้านความเป็นประชาธิปไตย ผู้วิจัยตั้งเคราะห์มาจากการความโน้มเอียงเป็นประชาธิปไตย (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 65) การให้ความสำคัญกับบุคลากร (Cook & Lafferty, 1989 cited in Gundry, 2001)

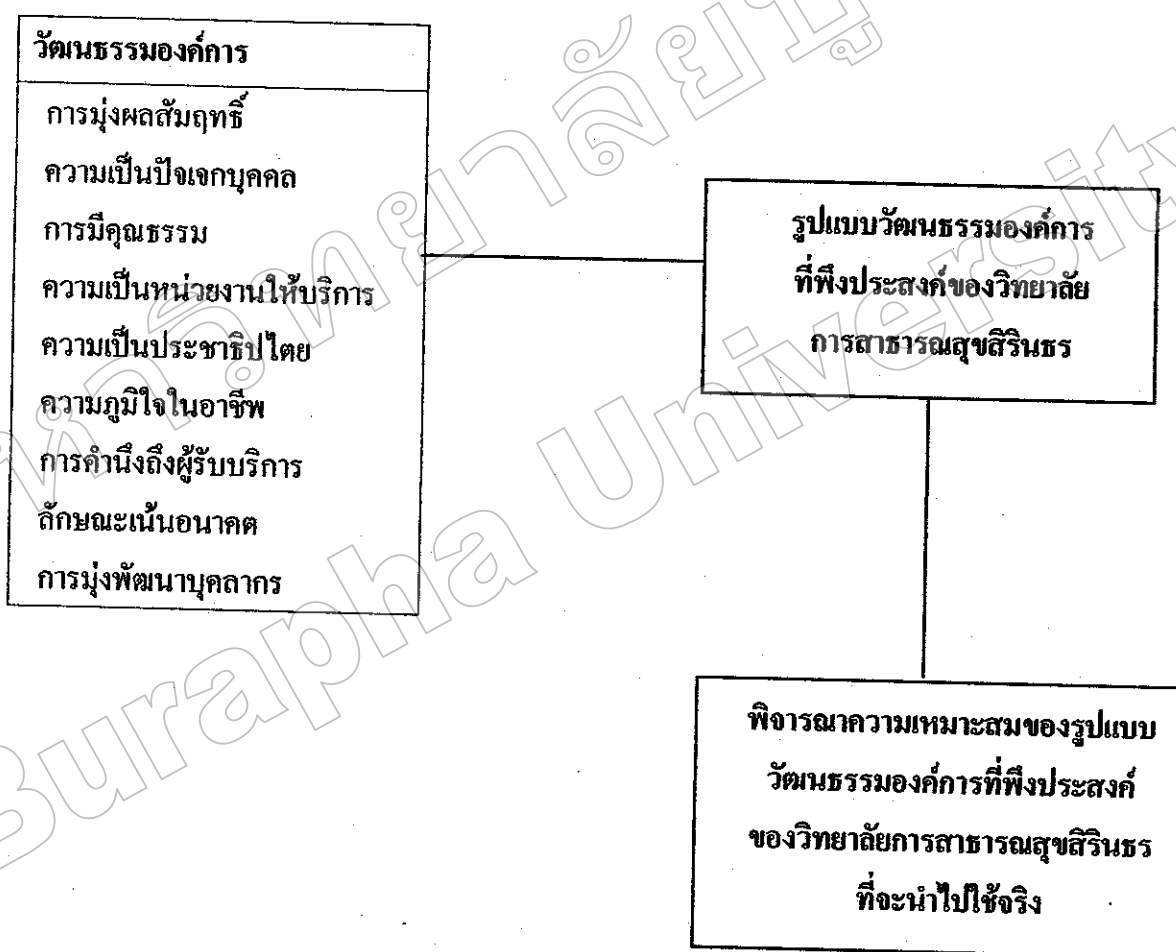
2.6 ด้านความภูมิใจในอาชีพ บริการ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบที่พบจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การราชการไทย (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 65)

2.7 ด้านการคำนึงถึงผู้รับบริการ บริการ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบที่พบจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การราชการไทย (นิธิ สุทธิบุหงา, 2541, หน้า 65)

2.8 ด้านลักษณะเน้นอนาคต ผู้วิจัยตั้งเคราะห์มาจากการงานวิจัยที่ศึกษาตามโครงการ GLOBE ของ เฮาส์ และคณะ (House et al., 1997)

2.9 ด้านการมุ่งพัฒนามูลฐาน ผู้วิจัยตั้งเคราะห์มาจากการงานวิจัยที่พบลักษณะวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ตามกรอบการศึกษาของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989 cited in Gundry, 2001)

ในการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบจำลองวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธร เพื่อนำแบบจำลองไปพัฒนารูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เมื่อได้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธร นำมาพิจารณาความเหมาะสมโดยดำเนินการจัดการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) กับผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธิตสุขสิรินธรทั้ง 7 วิทยาลัย ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานในวิทยาลัยการสาธิตธรรมสุนทรสถิตสถานพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1. ทำให้ได้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตธรรมสุนทรสถิตสถานพระบรมราชชนก
2. นำองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ไปใช้ในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ
3. เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ สำหรับสถาบันการศึกษาอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะองค์การที่จัดการศึกษาเฉพาะด้านสาธารณสุข ได้แก่ วิทยาลัยการสาธิตธรรมสุนทรสถิตสถานพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เท่านั้น

ประชากรที่ใช้ศึกษา มี 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและนอกสถาบันพระบรมราชชนก

2. กลุ่มนักวิชาการที่ศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การ

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธิตธรรมสุนทรสถิตสถาน 7 วิทยาลัย

เนื้อหาวิชาการ

ระดับของวัฒนธรรมใช้ในระดับคำนิยาม (Schein, 1992; Perter & Waterman, 1982)

รูปแบบการศึกษาตามแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989 cited in Gundry, 2001) ตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพตามโครงการ GLOBE ของ เฮาส์ และคณะ (House et al., 1997) ในด้านลักษณะปัจเจกบุคคล ลักษณะความมีมนุษยธรรม ลักษณะเน้นความสำเร็จ และลักษณะเน้นอนาคต และผลการวิจัยของ นิธิ สุทธิบุหงา (2541) ที่ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การราชการในระบบราชการพลเรือนไทย พบว่า 9 องค์ประกอบได้แก่

- 1) การคำนึงถึงผลงาน 2) ความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การคำนึงถึงคุณธรรม 4) หน่วยงานให้บริการ
- 5) ความโน้มเอียงเป็นประชาธิปไตย 6) ความภูมิใจในอาชีพ 7) การมีวินัยในเรื่องเวลา
- 8) การคำนึงถึงผู้รับบริการ และ 9) การคำนึงถึงความสำเร็จ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความคิด ทศนคติ ความเชื่อ ที่เหมาะสม ที่ยึดถือเป็นวิถีชีวิตในการปฏิบัติงานร่วมกันในวิทยาลัย การสาธารณสุขสัรินธร เพื่อประสิทธิผลขององค์การ ได้จากการสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ

2. วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้าน สาธารณสุข เพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในระดับภูมิภาค ประกอบด้วยวิทยาลัย ทั้ง 7 แห่งได้แก่ 1) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดชลบุรี 2) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดยะลา 3) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดขอนแก่น 4) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดพิษณุโลก 5) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดศรีสะเกษ 6) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดอุบลราชธานี และ 7) วิทยาลัยการสาธารณสุขสัรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี

3. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง เป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานใน สถาบันการศึกษา และเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับคุณวุฒิบัณฑิต หรือเป็นนักวิชาการที่ศึกษาในด้าน วัฒนธรรมองค์การ

4. รูปแบบ หมายถึง การแสดงองค์ประกอบทางความคิด ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา