



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพยาบาล เป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในทีมสุขภาพ เพราะสังคมมีความคาดหวังว่า การบริการพยาบาลที่จัดให้กับสังคม ประชาชนหรือผู้เจ็บป่วยจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาออกไปจากสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งต่างๆ ดังนั้น คณะอนุกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาลทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีเมื่อ พ.ศ.2524 จึงกำหนดความคาดหวังในบัณฑิตพยาบาลไว้ 4 ประการ คือ 1) ต้องการให้เป็นผู้บริหารจัดการในหน่วยงานทุกระดับ และมีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป 2) มีความสามารถในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้วยหลัก 3 ด้านคือ รู้จริง ทำเป็นและทำด้วยใจรัก 3) ได้รับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตด้านการวิจัย และ 4) ความคาดหวังด้านจริยธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2536) ดังนั้น สถาบันการศึกษาพยาบาล จึงได้พยายามปรับปรุงโปรแกรมการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพดีขึ้น แต่โดยลักษณะของวิชาชีพพยาบาลนั้น การเรียนการสอนต้องประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญคือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งต้องสัมพันธ์สอดคล้องและผสมผสานกันไป และที่สำคัญคือ ต้องได้รับการถ่ายทอดความรู้ มีทักษะและศิลปะ เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องขึ้นอยู่กับอาจารย์พยาบาลเป็นสำคัญ เพราะนักศึกษาพยาบาลหลักสูตร 4 ปี มักยึดอาจารย์พยาบาลเป็นแบบอย่าง (role model) โดยเลือกตามความเชื่อของตนเอง ถ้าอาจารย์พยาบาลแสดงบทบาทไม่ตรงกับ ความเชื่อ จะทำให้นักศึกษาเกิดความคับข้องใจ และเป็นการผลักดันให้หนีจากวิชาชีพได้ (Rauen, 1974 : 34) อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีคุณสมบัติของพยาบาลที่ดี มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี เพื่อเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้เรียน และต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา อันจะส่งผลให้นักศึกษาได้สร้างสมคุณลักษณะของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในอนาคต (Heldgerken, 1965 : 34) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้านสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (2540-2544) ที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการ การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และให้มีกลไกที่ส่งเสริมความก้าวหน้าวิจัย กำลังใจ และวิธีทำงาน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ด้านสาธารณสุข, 2539 : 18)

อย่างไรก็ตาม จากการติดตามผลการดำเนินโครงการ พัฒนาการจัดการศึกษาพยาบาล ศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีมาตรฐานเดียวกัน พบว่า ปัจจุบันยังมีปัญหาการผลิตไม่เพียงพอกับความต้องการ และคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบัน ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากการขาดแคลน อัตรากำลังอาจารย์พยาบาล (ทัศนาศา บัญทอง, 2536 : 67-68) ซึ่งปัญหาดังกล่าว อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของอาจารย์สาขาพยาบาลศาสตร์ เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากต้อง นิเทศนักศึกษาในสถานการณ์จริง จึงต้องอาศัยการเตรียมตัวให้พร้อมทั้งด้านทักษะและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่จะสอน ซึ่งหมายถึงการสละเวลาส่วนตัวค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และการงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ทั้งที่งานประจำก็เป็นงานที่ต่อเนื่องไม่จบสิ้น ซึ่งเป็น เหตุให้อาจารย์พยาบาลต้องรีบทำงานแข่งกับเวลา เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเสร็จลุส่งตาม เป้าหมาย ทำให้ไม่มีเวลาในการพบปะสังสรรค์ หรือติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ อาจทำให้เกิดความ ขัดแย้งในกลุ่มหรือขาดความสามัคคี อันจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การที่ไม่พึงประสงค์ (Hoy & Cover, 1986 : cited in Hoy & Miskel, 1991 : 226) และเป็นผลให้เกิดความเครียดตามมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arnold & Feldman (1986 : 461) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การเป็น ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากอาจารย์ไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับ ภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดความคับข้องใจ ไม่ สบายใจแก่นักศึกษา อันมีผลกระทบต่อการศึกษาของนักศึกษา นอกจากนี้ ความเครียดจะบั่น ทอนจิตใจและอารมณ์ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงานได้ (Swick & Hanley, 1980 : 72)

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่จะเสริมสร้างบรรยากาศ ขององค์การ ให้อาจารย์พยาบาลได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำอย่างแท้จริง อันจะทำให้เห็นแนว ทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้ก้าวหน้าขึ้น เพราะบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัย พื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ และเป็นตัว กำหนดพฤติกรรมสำคัญๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้นด้วย (Steers, 1977 : 101) ดังที่ Werther & Davis (1982 : 66) ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roueche & Baker (1987) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การเป็นดัชนีบ่งชี้ตัวหนึ่งของความเป็นเลิศของวิทยาลัย ชุมชน และงานวิจัยของ McKenzie (1987 : 4257-A) ที่พบว่า บรรยากาศของโรงเรียน เป็นตัว แปรลำดับต้น ๆ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และเป็นตัวแปรที่ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี นอกจากนี้ เวช มงคล (2537 : 78-79) ยังวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การเป็นองค์ ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก ในการใช้ตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ

แม้ว่าแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ จะเป็นที่ยอมรับกันโดยกว้างขวาง ว่าเป็นแนวความคิดที่สามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ หรือเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมของบุคลากรทั้งกล่าวแล้ว แต่การมองหรือวิธีการวัดบรรยากาศองค์การของนักวิชาการยังแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแนวคิดรูปธรรม และกลุ่มแนวคิดนามธรรม โดยที่กลุ่มแรกจะให้ความสนใจต่อปริมาณของกฎระเบียบ ขนาดขององค์การ การกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ และลักษณะที่จับต้องได้อื่น ๆ ขององค์การเป็นหลัก ซึ่ง Forehand & Gillmer (1964) นำมาใช้วัดบรรยากาศองค์การใน 5 มิติ คือ ขนาดขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ รูปแบบผู้นำ และเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ ระดับของอำนาจหน้าที่ ปริมาณกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ และอัตราส่วนของบุคลากรที่บริหารต่อบุคลากรที่ดำเนินการผลิต จะช่วยแยกแยะความแตกต่างขององค์การได้ (Lawrence & Lorch, 1967 และ Prien & Roman, 1971) ส่วนนักวิชาการที่ใช้ปัจจัยที่เป็นรูปธรรม ในการศึกษาบรรยากาศองค์การคนอื่น ๆ เช่น Sell (1963) , Bloom (1964) เชื่อว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องกระทำอย่างอิสระ จากการรับรู้ของคนในองค์การ อย่างไรก็ตาม การวัดบรรยากาศองค์การในแง่นี้ แม้จะมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือสูงเนื่องจากวัดจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม แต่ก็ใช่วิธีการที่มีจุดอ่อนอยู่มาก กล่าวคือ 1) การศึกษาจะครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ มากมาย และเฉพาะเจาะจงลงไป ยกที่จะตีความลักษณะภาพรวมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีนี้ไม่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในการทำความเข้าใจเรื่ององค์การแต่อย่างใด 2) การศึกษาไม่ได้ให้คำตอบต่อคำถามที่ว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอย่างไร และเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับแนวความคิดในการทำงานขององค์การ (Plumsombun, 1979 : 54-55)

แนวโน้มการศึกษามหาวิทยาลัยบรรยากาศองค์การในระยะหลัง ๆ จึงมุ่งศึกษาในแนวคิดนามธรรมมากกว่ารูปธรรม คือนิยมศึกษาในแง่ของการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schneider (1990 : 25) ที่กล่าวว่า การรับรู้ที่เปรียบเสมือนการกลั่นกรองประสบการณ์ต่าง ๆ จากภายนอกเข้าสู่สมาชิกในองค์การ คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่สะท้อนออกมา จึงอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด แต่เป็นลักษณะที่ถูกรับรู้ด้วยค่านิยม ความต้องการ ความคาดหวังของสมาชิก ในลักษณะต่าง ๆ นักวิชาการเชื่อว่าการวิเคราะห์แนวทางนี้ จะทำให้เข้าใจได้ถึงความจริง เกี่ยวกับผลกระทบในเรื่องพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน ได้มากกว่าการวิเคราะห์ลักษณะแท้ ๆ ขององค์การ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดรูปธรรม คือ 1) ปฏิกริยาตอบสนอง การรับรู้จะเป็นคำอธิบายเบื้องต้น มากกว่าจะเป็นการประเมิน 2) ระดับการสรุปรวบยอดในเรื่องต่าง ๆ จะเป็นไปในลักษณะมหภาคมากกว่าจุลภาค 3) หน่วยของการวิเคราะห์จะเป็นเรื่องขององค์การ หรือระบบย่อยระบบใดระบบหนึ่ง มากกว่าตัวบุคคล และ 4) การรับรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล (Hellriegel และ Slocum, 1979 : 289)

เนื่องจากบรรยากาศองค์การของกลุ่มแนวคิดนามธรรม ไม่สามารถวัดโดยตรงได้ จึงมีนักวิจัยหลายท่านได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดบรรยากาศองค์การขึ้นมา เครื่องมือที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเครื่องมือมาตรฐาน ได้แก่ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของ Halpin และ Croft (1962) ที่มีชื่อว่า Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่แยกแยะปัญหาสำคัญ ๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครู-ครู และ ครู-ครูใหญ่ ของโรงเรียนประถมศึกษา 71 โรงเรียน โดยใช้ในการแยกพฤติกรรมครู 4 มิติ พฤติกรรมครูใหญ่ 4 มิติ และแบ่งเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ แต่ได้รับการวิจารณ์ว่า เครื่องมือไม่เหมาะสมกับการศึกษาในโรงเรียนที่ใหญ่กว่า ต่อมา Hayes, 1973 และ Sliver, 1983 (cited in Hoy & Miskel, 1991 : 223) ได้กระตุ้นให้มีการทบทวนเครื่องมือนี้ จนกระทั่ง OCDQ ได้รับการพัฒนาโดย Hoy & Cover (1986) ได้เครื่องมือใหม่ 2 ชุด สำหรับวัดบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา (OCDQ-RS) และโรงเรียนมัธยมศึกษา (OCDQ-RE) เครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาต่อมา คือ แบบวัดดัชนีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Index-OCI) ที่เป็นการพัฒนาาร่วมกันระหว่าง Stern & Steinhoff ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในระดับวิทยาลัยและอุดมศึกษาเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1965 ผลการวิเคราะห์สรุปดัชนีออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ บรรยากาศที่ส่งเสริมสติปัญญา มาตรฐานความสำเร็จ บุคลิกภาพที่ดี ประสิทธิภาพองค์การ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการควบคุมการแสดงออก แต่เนื่องจาก แบบสอบถามมีจำนวนถึง 300 ข้อ และการให้คะแนน ตลอดจนการแปลความค่อนข้างยาก จึงไม่ค่อยแพร่หลายเหมือน OCDQ และยังมีแบบวัดภาพเงาของโรงเรียน (Profile of a School -POS) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาโดย Likert & Likert (1968) เพื่อใช้สอบถามสำหรับครูและนักเรียน แต่มีข้อสังเกตคือ ผู้นำไปใช้ต้องมีความเชื่อตามทฤษฎี ระบบบริหารของ Likert (cited in Owen, 1991:193,204) นอกจากนี้ ยังมีผลงานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศองค์การอีกมากในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งมักเป็นการพัฒนาจากเครื่องมือมาตรฐาน OCDQ ดังกล่าว เพื่อหาแบบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาต่างๆ อย่างไรก็ตาม Flores (1991 : 88) ศึกษาระดับจิตของมหาวิทยาลัยมิชิแกน กล่าวว่า "แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ยังไม่ได้รับการค้นคว้าอีกมากในแง่มุมมองอื่น ๆ และการได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในสถาบันอุดมศึกษาก็มีน้อยมาก"

เนื่องจากปัญหาของอาจารย์พยาบาลดังกล่าว ประกอบกับแนวคิดเรื่อง บรรยากาศองค์การ ซึ่งพบว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา ดังนั้นถ้าผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดขึ้นในองค์การแล้ว การบริหารงานภายในองค์การจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแน่นอน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล จะต้องประเมินบรรยากาศองค์การเป็นระยะๆ ว่า บรรยากาศองค์การของตนเป็นอย่างไร ควรจะเป็นอย่างไรต่อไป มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและควรมีการปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้อยู่ในสภาพของ

บรรยากาศที่น่าพึงพอใจอยู่เสมอ สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในประเทศไทยพบ ว่า การศึกษาในสถานศึกษาระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมาเริ่มในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำ หรือแบบผู้นำ กับบรรยากาศองค์การ ด้วยเครื่องมือ OCDO ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำในองค์การเท่านั้น จึงทำให้ยังขาดความสมบูรณ์ในด้านความครอบคลุมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเป็นการศึกษาในช่วงที่ยังไม่ช่ยยุคโลกาภิวัตน์ และกำลังให้ความสนใจกับการรื้อปรับระบบ (Reengineering) ตลอดจนมีการแข่งขันสูงขึ้น โดยมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาพยาบาลเข้ามา ซึ่งทำให้นักวิชาการในองค์การ ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังไม่เคยมีการศึกษาลักษณะนี้ในสถาบันการศึกษาของพยาบาลมาก่อน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็น ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยมุ่งหวังให้ได้แบบบรรยากาศองค์การ ปัจจัยและรายการสำคัญของปัจจัย อันจะเป็นต้นแบบที่ครอบคลุมและมีความเป็นไปได้ เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย การศึกษาลักษณะนี้จะเป็นแนวทางพัฒนาไปสู่การประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงปัจจัย และแบบบรรยากาศองค์การพื้นฐาน ให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ ตามความต้องการของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแบบบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ได้จากการศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ Argyris (1958), Stern & Steinhoff (1963), Forehand (1964), Halpin & Croft (1966), Likert (1967), Litwin & Stringer (1968), Gibson & others (1973), James & Jones (1974), Steers (1974), Kotter (1978), Brown & Moberg (1980), Davis (1981), Dubrin

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

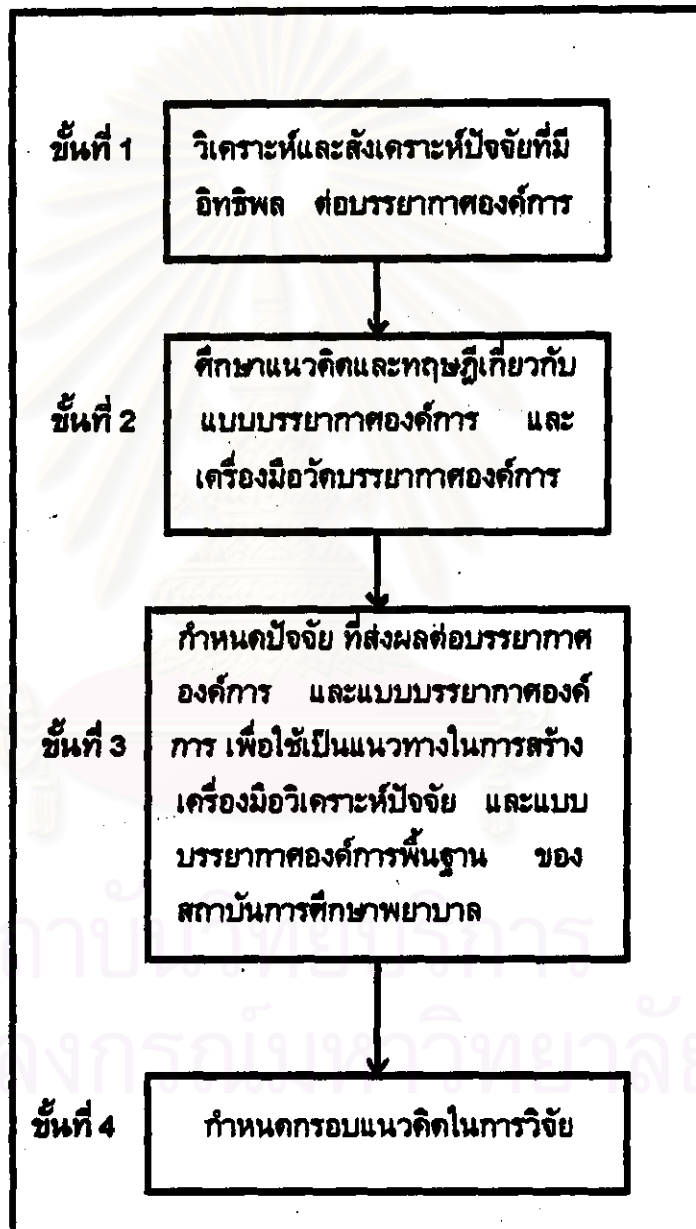
(1984), Roueche & Baker (1987), Reddin (1988) และ Cherrington (1994) เนื่องจากนักวิชาการดังกล่าว ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การไว้ต่าง ๆ กัน โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ด้วยการทำ Content analysis พบว่า มีอยู่ 25 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การควบคุม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การมีส่วนร่วม 5) โครงสร้างองค์การ 6) ขนาดองค์การ 7) มาตรฐานงาน 8) การมอบหมายงาน 9) การทำเนิงานขององค์การ 10) นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 11) กฎระเบียบต่าง ๆ 12) การติดต่อสื่อสาร 13) การตัดสินใจ 14) การเพิ่มผลผลิต 15) แรงจูงใจ 16) การให้รางวัล 17) ทรัพยากรขององค์การ 18) เทคโนโลยี 19) ระบบสังคม 20) ความขัดแย้ง 21) ค่านิยมและทัศนคติ 22) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 23) คุณลักษณะของสมาชิก 24) ธรรมชาติของธุรกิจ และ 25) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จากนั้นได้นำมาแจกแจงความถี่ตามที่นักวิชาการต่าง ๆ มีความเห็นตรงกัน และจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความซ้ำซ้อน หรือเป็นปัจจัยย่อยตามที่นักวิชาการบางท่านให้ไว้ ทำให้จัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การได้ 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอก 2) ระบบสังคม 3) ภาวะผู้นำ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การทำเนิงานขององค์การ 6) ทรัพยากรขององค์การ และ 7) แรงจูงใจ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น และใช้ในการกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสร้างเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล

สำหรับบรรยากาศองค์การ ได้ใช้ทฤษฎีของ Reddin (1988) เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ดัดแปลงมาจากทฤษฎีผู้นำ 3 มิติ กล่าวคือ มิติผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน งาน และความมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Reddin ได้มาจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีอื่น ๆ เข้ามาประยุกต์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อใช้ประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากหรือน้อย โดย Reddin ได้นำมาดัดแปลงและนำเสนอเป็นแบบบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 แบบ ซึ่งถือว่าเป็นบรรยากาศองค์การพื้นฐาน คือ บรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นทีม โดยกล่าวว่า องค์การ จะมีบรรยากาศองค์การพื้นฐานเป็นแบบใด และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ต่าง ๆ ขององค์การ (Reddin, 1988 : 68)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภารกิจของสถาบันการศึกษาพยาบาล ตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การที่เป็นมาตรฐาน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

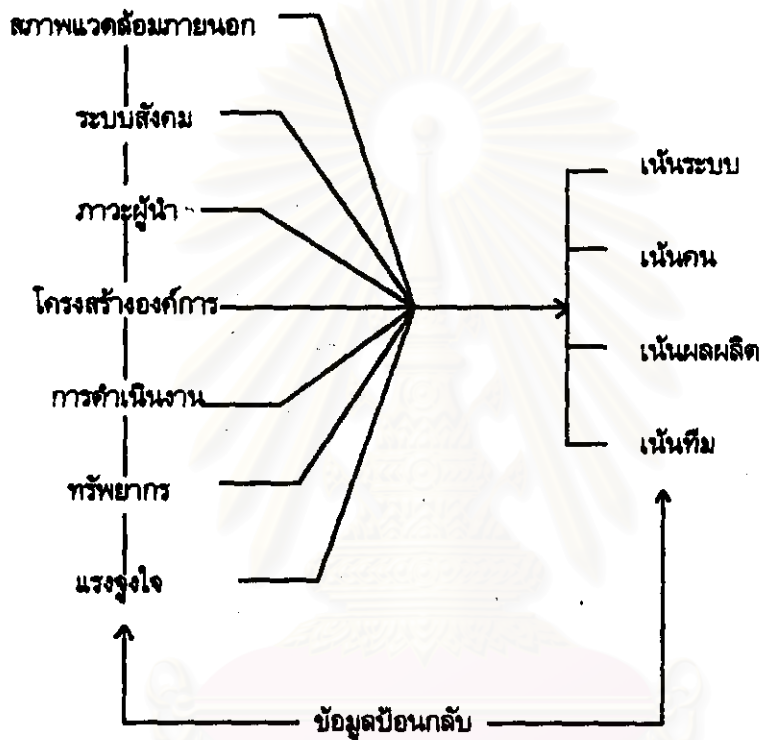
กระบวนการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



กรอบแนวคิดเบื้องต้นที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ



ที่มา : ตัดแปลงจาก James, Gibson & others. *An integrative model of systems climate and effectiveness factor.* (1973 : 388), แนวคิด/ทฤษฎี ของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และ Reddin, Bill. *The Output Oriented Organization.* 1988.

คำถามในการวิจัย

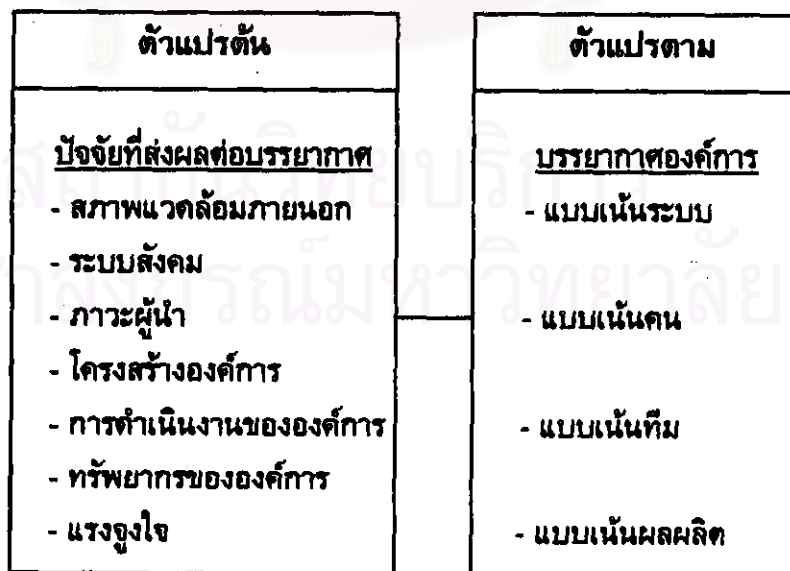
1. สถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย มีลักษณะบรรยากาศองค์การอย่างไร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ มีอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ในระดับมากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยใช้เครื่องมือศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ และเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ที่เหมาะสมกับสภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยทุกเจ้าสังกัด ได้แก่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (ทั้งของภาครัฐและเอกชน) สังกัดสภากาชาดไทย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงมหาดไทย และ สังกัดกระทรวงกลาโหม

2. ในการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในครั้งนี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การพื้นฐานของ Reddin (1988) ซึ่งแบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 4 แบบ คือ แบบเน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นทีม ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยใหญ่ ๆ 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 2) ระบบสังคม 3) ภาวะผู้นำ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การดำเนินงานขององค์การ 6) ทรัพยากรขององค์การ และ 7) แรงจูงใจ เป็นแนวทางหลักในการสร้างเครื่องมือศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ และเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล

ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ



ข้อตกลงเบื้องต้น

เนื่องจากบรรยากาศองค์การ เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การเป็นผู้รับรู้ การวัดบรรยากาศองค์การ จึงต้องใช้ข้อมูลจากสมาชิกขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกสังกัด จึงต้องใช้ผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์ของสถาบันนั้น ๆ เป็นแหล่งข้อมูล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น หรือการรับรู้ของผู้บริหารสถาบันทุกระดับ และอาจารย์พยาบาลที่มีต่อสภาพปัจจัย 7 กลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และ แรงจูงใจ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึง สภาพต่าง ๆ ภายนอกสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือการดำเนินงานขององค์การและอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การ แบ่งเป็น

1) *สภาพแวดล้อมทั่วไป* ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อองค์การในทางอ้อม

2) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* ได้แก่ สภาพการแข่งขัน ผู้รับบริการ (นักศึกษา) ผู้จัดหาสิ่งสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อองค์การโดยตรง

ระบบสังคม หมายถึง ระบบที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ได้แก่ ปทัสถาน ค่านิยม บทบาทของบุคลากร วัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความขัดแย้ง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคลากร ในการที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การแสดงภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร การพัฒนาผู้อื่น และการเป็นผู้นำกลุ่ม

โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดส่วนงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาพยาบาล อย่างเป็นทางการ อันจะช่วยในการบังคับบัญชา และควบคุมการทำงานในองค์การ เพื่อให้เกิดการประสานงาน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ การจัดแผนกงาน งานหลักและงานที่ปรึกษา การประสานงาน ช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา และการมอบหมายงาน

การดำเนินงานขององค์การ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยายามใช้ดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการพัฒนาผลผลิต ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทรัพยากรขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดหาสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของสถาบันการศึกษาพยายาม ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สถานที่ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีเพียงพอและใช้อย่างคุ้มค่า โดยใช้กระบวนการบริหารทรัพยากร เพื่อช่วยให้การบริหารงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากร เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติในทางที่ต้องการ โดยต้องทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ขึ้นในตนเอง และรู้สึกทำงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทำด้วยความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพการบริหารงาน และความเป็นไปในสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่บ่งบอกถึงการมุ่งงาน มุ่งคน หรือมุ่งประสิทธิผล ตามทฤษฎีของ Reddin (1988) ซึ่งได้จากการประเมินการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นหรือการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์พยาบาล ที่มีต่อข้อบ่งชี้ลักษณะบรรยากาศของสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง โดยแบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์การพื้นฐานออกเป็น 4 แบบ คือ บรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นทีม

บรรยากาศแบบเน้นระบบ หมายถึง การบริหารงานที่มีลักษณะให้บุคลากรปฏิบัติงานตามคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติ การติดต่อสื่อสารเป็นไปตามลำดับชั้น และเป็นสายลักษณะอักษรมากกว่าด้วยวาจา เป็นต้น

บรรยากาศแบบเน้นคน หมายถึง การบริหารงานที่มีการตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ผู้บริหารเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น เป็นต้น

บรรยากาศแบบเน้นผลผลิต หมายถึง การบริหารงานที่มีการควบคุมงานตามกระบวนการ ผู้บริหารเชื่อว่ารางวัลมีอิทธิพลต่อบุคลากร มีการลงโทษเพื่อป้องกันความผิดพลาด เน้นการใช้อำนาจ การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึง บุคลากรขาดความคิดริเริ่ม เป็นต้น

บรรยากาศแบบเน้นทีม หมายถึง การบริหารงานโดยเน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน การติดต่อมีหลายรูปแบบ บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อเกิดความขัดแย้งมีแนวโน้มหาสาเหตุ และร่วมแก้ไข

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในระดับต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ระหว่างลาศึกษา อบรม หรือดูงานในช่วงเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

ผู้บริหารระดับนโยบาย หมายถึง คณบดีหรือผู้อำนวยการ รอง/ผู้ช่วยคณบดี หรือ รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ผู้บริหารสูงสุด และรอง/ผู้ช่วยผู้บริหารสูงสุด ของสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง

ผู้บริหารระดับปฏิบัติ หมายถึง หัวหน้าภาค หรือหัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาล ต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในการบริหารภาค/แผนกวิชาต่างๆ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล

อาจารย์พยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ ของในภาค/แผนกวิชาการพยาบาลต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานในช่วงเก็บข้อมูล

สถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่เปิดสอน การศึกษาพยาบาลหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (4ปี) ขึ้นไป ทั้งภาครัฐและเอกชน และมี ผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ซึ่งได้แก่ สถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐ และเอกชน 13 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 24 แห่ง และสังกัดอื่น ๆ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง สภาวิชาชีพไทย 1 แห่ง กระทรวงมหาดไทย 1 แห่ง และกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 43 แห่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่องนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ

1. ได้รับความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลของไทย ให้มีบรรยากาศ เป็นแบบที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ได้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และเครื่องมือวิเคราะห์ แบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ในด้านความเที่ยงชนิด ความคงที่ภายใน และความตรงตามโครงสร้างของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งจะทำได้ แนวทางในประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบัน การศึกษาพยาบาล เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)
2. ประชากร และแหล่งข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 4 ปี) ขึ้นไปทุกสังกัด ซึ่งมีผู้จบการศึกษาแล้ว และผู้บริหารสูงสุดของสถาบันดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้แก่ สถาบันที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 13 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 22 แห่ง สังกัดอื่น ๆ 6 แห่ง ได้แก่ สังกัดกระทรวงมหาดไทย 1 แห่ง กระทรวงกลาโหม 3 แห่ง กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และสภากาชาดไทย 1 แห่ง

2.2 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มี 2 แหล่ง คือ ผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้ง 41 แห่ง ที่ดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ อบรม หรือดูงานขณะเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น

1) ผู้บริหารทุกระดับจำนวน 462 คน ซึ่งใช้จำนวนทั้งหมดเนื่องจากมีจำนวนน้อยในแต่ละสถาบัน ได้แก่ คณบดีหรือผู้อำนวยการ 41 คน , รอง/ผู้ช่วยคณบดี หรือรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 121 คน และหัวหน้าภาค/แผนกวิชาฯ 300 คน

2) อาจารย์พยาบาล ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ในภาค/แผนกวิชาฯ ต่าง ๆ โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ตามจำนวนที่ได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Cochran ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ความคลาดเคลื่อน .05 และค่าสัดส่วน 0.5 รวมได้จำนวนอาจารย์พยาบาลทั้งสิ้น 1,012 คน แบ่งเป็น อาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 397 คน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 390 คน และสังกัดอื่น ๆ 225 คน (รายละเอียดประชากรและแหล่งข้อมูล อยู่ในภาคผนวก ก)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มี 4 ขั้นตอน คือ

3.1 ขั้นศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบของบรรยากาศองค์การ

3.2 ขั้นกำหนดโครงสร้างและรายการสำคัญของปัจจัยส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ

3.3 ขั้นสร้างเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบของบรรยากาศองค์การ จากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 3.2

3.4 ขั้นตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล

5. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

6. รายงานผลการวิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

7. สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย

