

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ค.ม.สาธิต อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์

FACTORS RELATED TO ORGANIZATION CLIMATE OF TAMBON
HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH
PERSONNEL, KALASIN PROVINCE

สุชาติ ผาปลิมมา

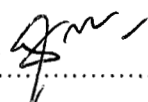
TH00/9562

30 ส.ค. 2556
324915
เริ่มบริการ
- 4 พ.ย. 2556

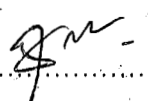
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

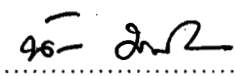
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สุชาติ ผาปลั่งมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาขารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

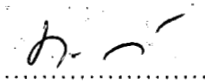
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

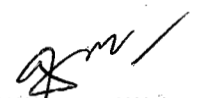
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นิภา มหารัษฎพงศ์)


.....กรรมการ
(นางศิริ วัฒนธีรารังกูร)
วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาขารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

คณะสาขารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาขารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะสาขารณสุขศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

การศึกษา เรื่อง บรรยายการสอนการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากร
สาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณา ความเมตตาของ
ศ.บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ ประธานหลักสูตร รศ. ดร. วสุธร ตันวัฒนกุล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้
คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนปรับแก้ไขในส่วนที่มีจุดบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดี
เสมอมา

ขอขอบพระคุณ ดร.นิภา มหารัชพงศ์ อาจารย์ ศิริ วัฒนธีรางกูร คณะกรรมการสอบ ที่
ให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ สาธารณสุขอำเภอ เจ้าหน้าที่
สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการ
ให้พื้นที่ทำการศึกษา และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประยงค์ คุณแม่หัน ผาบสิมมา คุณอรรถย์ ผาบสิมมา และ
เพื่อนนิสิตปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ซึ่งได้
ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านแก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดีมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่
บุพการี บวรอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าศึกษาและประสบ
ความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

สุชาติ ผาบสิมมา

มิถุนายน 2555

53920904: ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ/ ภาวะผู้นำ/ การสื่อสารในองค์การ/ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์/ ค่านิยมใน
การทำงาน

สุชาติ ผาบสิมมา: ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ (FACTORS RELATED TO ORGANIZATION
CLIMATE OF TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH
PERSONNEL, KALASIN PROVINCE)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. วสุธร ตันวัฒนกุล, Ph.D.135, หน้า ปี พ.ศ. 2555.

บรรยากาศองค์การ มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทั้งทางตรงและ
ทางอ้อม บรรยากาศองค์การที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้จึง
ค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างเป็น
บุคลากรสาธารณสุข 209 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จาก
บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ข้อมูลเก็บตัวอย่างด้วยการ
ส่งแบบสอบถามให้บุคลากรสาธารณสุขตอบและวิเคราะห์ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้วยไคสแควร์ และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเป็นหญิง อายุเฉลี่ย 38 ปี (38 ± 9) ปี
สถานภาพสมรสคู่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 23,000 บาท ประมาณ 1 ใน 3 เป็นผู้อำนวยการ 1 ใน 4 เป็น
พยาบาลวิชาชีพ ทำงานมาแล้วเฉลี่ย 8 ปี (8 ± 8) ปี ผ่านการอบรมบริหารเพียงร้อยละ 22.0
บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า ผู้นำขององค์การมีภาวะผู้นำระดับสูง ร้อยละ 64.1 การสื่อสารใน
องค์การขององค์การระดับสูงร้อยละ 60.8 ได้รับแรงสนับสนุนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์การ
ระดับสูงร้อยละ 59.3 ค่านิยมในการทำงานขององค์การระดับสูงร้อยละ 75.6 ความพอใจในงานของ
องค์การระดับสูง ร้อยละ 57.4 บรรยากาศองค์การในระดับสูงร้อยละ 77.0 การดำรงตำแหน่งในงาน
การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < 0.05$) ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึง
พอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อบุคลากรสาธารณสุขอย่างยิ่ง ดังนั้น ควรสร้างเสริม
สนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขในองค์การมีจิตวิทยาในการทำงานด้าน ภาวะผู้นำ การสื่อสารใน
องค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ
องค์การที่พึงประสงค์ต่อไป

53920904 : M.P.H. (PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS : ORGANIZATION CLIMATE/ LEADERSHIP/ COMMUNICATION/
ACHIEVEMENT MOTIVATION / VALUES FOR WORKPLACE

SUCHART PHABSIMMA: FACTORS RELATED TO ORGANIZATION
CLIMATE OF HEALTH PROMOTING TAMBON HOSPITALS AMONG HEALTH
PERSONNEL IN KALASIN PROVINCE. ADVISOR: VASUTON TANVATANAKUL, Ph.D.,
135 P. 2012.

Organization climate affects the working efficiency of employees both directly and indirectly. A good organization climate will effect the personnel to be more productive in work. This study therefore, was to find out the factors related to organization climate of health promoting tambon hospitals among health in personnel kalasin province. The samples consisted of 209 health personnel who were stratified random sampling data were collected by questionnaires and alyzed by percentage, mean, standard deviation and determined factors by chi-square test and Pearson correlation. The finding showed that the most of health personnel was female, average age was 38 years (38 ± 9), married in marital, average income 23,000 bah/month, 1 in 3 was director, 1 in 4 was register nurse, average experiences 8 years (8 ± 8) and to received training administration overall level of 22 percent. That health personnel think about leadership with a high overall level of 64.1 percent, communication with a high overall level of 60.8 percent, achievement motivation with a high overall level of 59.3 percent, values in the workplace with a high overall level of 75.6 percent, job satisfaction with a high overall level of 64.1 percent, and environment with a high overall level of 77 percent. The organization climates had a statistically significant related to monthly average income, job tenure, and to received training in public health administration ($p < 0.05$). That had a statistically significant related to leadership, communication, achievement motivation, values in the workplace, job satisfaction ($P < 0.01$).

The organization climate is important to encourage the health personnel. Therefore the health personnel should be promoted the organization climate for psychology of leadership, communication in organization, achievement motivation, values in the workplace, and job satisfaction.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศศุภณูปการ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
ข้อจำกัดของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	56
รูปแบบการศึกษา.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	67
ลักษณะทางประชากร.....	68
จิตวิทยาในการทำงาน.....	70
บรรยากาศองค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข.....	85
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ.....	90
ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศ องค์การ.....	92
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	94
สรุปผลการศึกษา.....	96
อภิปรายผลการศึกษา.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก.....	115
ภาคผนวก ข.....	133
ประวัติย่อของผู้ศึกษา.....	135

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คะแนนมาตรฐานที (T-score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบ่งชี้บรรยากาศ องค์การของ ฮาล์ป็น และคอต.....	16
2	กลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมการให้บริการในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	49
3	จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(แห่ง) บุคลากรสาธารณสุข(คน) และกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์.....	58
4	จำนวนบุคลากรสาธารณสุข(คน)ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามประเภทตำแหน่ง แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์.....	59
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามประเภทตำแหน่ง แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์.....	60
6	จำนวน และร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตาม ลักษณะทางประชากร.....	68
7	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อภาวะผู้นำขององค์การ จำแนกรายข้อ.....	71
8	จำนวน และร้อยละระดับภาวะผู้นำขององค์การตามความเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข.....	73
9	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการสื่อสารในองค์การ จำแนกรายข้อ.....	74
10	จำนวน และร้อยละระดับการสื่อสารในองค์การตามความเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข.....	76
11	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขององค์การจำแนกรายข้อ.....	78
12	จำนวน และร้อยละระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์การตามความเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข.....	80
13	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อค่านิยมในการทำงาน ขององค์การจำแนกรายข้อ.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	จำนวน และร้อยละระดับค่านิยมในการทำงานขององค์การตามความเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข.....	82
15	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ขององค์การจำแนกรายชื่อ.....	83
16	จำนวน และร้อยละระดับความพึงพอใจในงานขององค์การตามความเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข.....	85
17	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อบรรยากาศองค์การ จำแนกรายชื่อ.....	87
18	จำนวน และร้อยละระดับบรรยากาศองค์การตามความเห็น ของบุคลากรสาธารณสุข.....	90
19	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับบรรยากาศองค์การรายมิติ และ โดยรวม.....	91
20	จำนวน ร้อยละ และค่าไคสแควร์ ของลักษณะทางประชากรกับ บรรยากาศองค์การ.....	92
21	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับ บรรยากาศองค์การรายมิติ และ โดยรวม.....	93

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

โลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ประชากร ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม กฎหมาย ตลอดจนการแข่งขันอย่างไร้พรมแดนได้ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติ ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ จนองค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ถ้าองค์การไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในตัวเอง และภายนอกได้แล้ว คงจะต้องประสบความล้มเหลวจนไม่สามารถอยู่รอดได้

เป็นที่ยอมรับและตระหนักของคนทั่วไปว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสัจธรรม โดยเฉพาะในสมัยปัจจุบันนั้นการเปลี่ยนเป็นไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และองค์การซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมก็จะต้องได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมหลากหลาย สภาพเหล่านี้จะทำให้้องค์การนั้น ต้นสะดุ้งและองค์การก็ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้านให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเพื่อที่จะดำรงชีวิตได้และมากไปกว่านั้น เพื่อที่จะแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545 หน้า 435) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ซึ่งผลกระทบนั้นเป็นโอกาส และข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ทำให้ยังต้องพัฒนาโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ในหลายประการเพื่อให้คนไทยอยู่ดีมีสุข

กระทรวงสาธารณสุข เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ และเป็นองค์การขนาดใหญ่ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริหารด้านสุขภาพ และดูแลระบบสุขภาพของประชาชน การมีสุขภาพดีของประชาชน จึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิต และการพัฒนาประเทศ การที่ประชาชนจะมีสุขภาพดีนั้นจะต้องมี ระบบ กลไก กฎเกณฑ์ และมาตรฐานมาดำเนินการให้ประชาชนสร้างสุขภาพ สำนักนโยบาย และแผนจึงได้จัดบริการเครือข่ายบริการสุขภาพออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมภูมิทุติยภูมิ และตติยภูมิ (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2545)

นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นับเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ อันเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพ ระบบบริการปฐมภูมิที่มีการกำหนดรูปแบบ และระบบการสนับสนุนที่จริงจัง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนให้เกิดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย การปรับปรุง

โครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการแก่ประชาชน ตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพ
(ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2552)

จากการเปลี่ยนแปลง สถานือนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน ไปสู่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นับว่าเป็นสิ่งใหม่และท้าทายสำหรับ บุคลากรสาธารณสุขที่ต้องพบกับอุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากผลของความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความต้องการจัดองค์กรใหม่ ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องมีการเพิ่มบทบาทหน้าที่รวมทั้งภารกิจของงาน องค์กรจึงต้องมีการปรับตัว เพื่อให้อยู่รอด และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสาธารณสุขในองค์กรจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุก ๆ องค์กร อันจะทำให้สามารถฝ่าฟันอุปสรรค และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2548) ประเทศไทยได้พัฒนาระบบบริการระดับปฐมภูมิเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี โดยมี สถานือนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน กระจายสู่ระดับตำบลทั่วประเทศ และมีโรงพยาบาลชุมชนเกือบทุกอำเภอ ทั้งนี้ในระยะสิบปีที่ผ่านมา ความต้องการบริการสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการมีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทว่า สถานือนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน ส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในด้านศักยภาพ และกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ไม่สามารถให้บริการเชิงรุก เพื่อสร้างสุขภาพ และบริการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ประชาชนจำนวนมากยังคงเดินทางไปรับบริการที่โรงพยาบาลในเขตเมือง ทำให้เกิดความแออัดในการให้บริการรักษาพยาบาล และเป็นภาระอย่างมากต่อประชาชน ทั้งที่ปัญหาสุขภาพเหล่านี้ ส่วนใหญ่สามารถจัดการได้ในระดับ สถานือนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน

จากการสำรวจของกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2549 พบว่า สถานือนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิระดับตำบล จำนวน 9,810 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขเฉลี่ย 2.9 คน ในจำนวนนี้เพียงหนึ่งในสามหรือ 2,968 แห่งที่มีพยาบาลวิชาชีพประจำ ขณะที่สถานือนามัยจำนวนมากต้องดูแลประชากร มากกว่า 5 พันคน และประมาณร้อยละ 17.0 ต้องดูแลประชากรกว่าหมื่นคน ในขณะที่ระบบสุขภาพยังผลิตกำลังคนได้ไม่เพียงพอ และมีปัญหาในระบบการทำงาน ที่เป็นอุปสรรคในการจัดหากำลังคนที่เพียงพอต่อการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ, 2545)

บรรยากาศองค์กร เป็นคุณสมบัติที่คงทนของสิ่งแวดล้อมภายใน ที่สมาชิกในองค์กรประสบ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขาและสามารถอธิบายในรูปค่านิยมของคุณลักษณะขององค์กร บรรยากาศองค์กรเป็นการแสดงออกของเจตคติของสมาชิกในองค์กรสู่ตัวองค์กรเอง องค์กรมักดึงดูดและรักษาคคนที่เหมาะกับบรรยากาศ ดังนั้น รูปแบบของบรรยากาศจึงอยู่ตลอดไป

อย่างน้อยก็ระดับหนึ่ง (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2548, หน้า 132)

จากผลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อการบริหารจัดการ และความสำเร็จของการดำเนินงาน จึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาแนวทาง การส่งเสริม การป้องกัน และควบคุม ปัจจัยต่างที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ เพราะการบริหารงานสาธารณสุขให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลที่ได้ในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ และอำนวยความสะดวกให้กับสถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูล แนวทาง การบริหารจัดการกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การได้ตรงประเด็น และเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บุคลากรสาธารณสุข ผู้บริหาร สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานไปพร้อม ๆ กับคุณภาพชีวิตที่ดี จนส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

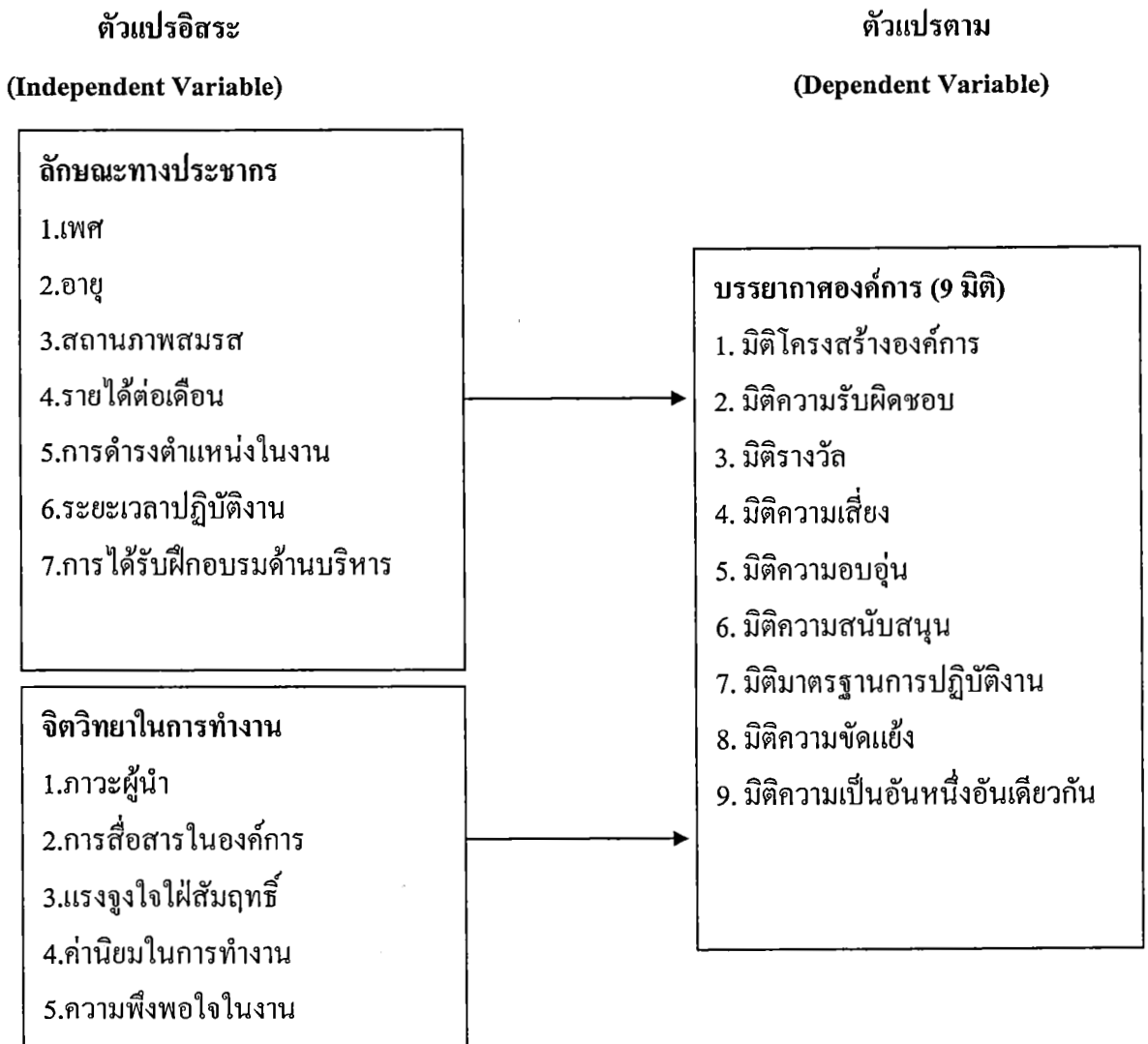
1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานของการศึกษา

1. ลักษณะทางประชากรของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ในด้าน ภาวะผู้นำของ แบบส การสื่อสารในองค์การของ เจอร์รี คาร์ล และ โรแนลด์ แรงจูงใจไฟ่สัมฤทธิ์ของ แมคเคิลเลนด์ ค่านิยมในการทำงานของ โกเมส และเมใจ ความพึงพอใจในงานของ กิลเมอร์ บรรยากาศองค์การของ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ ที่เป็นการศึกษาโดยนักวิจัยอื่น ๆ และได้ทบทวนนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ จึงออกมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบข้อมูลบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์
2. ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การ

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้กระบวนการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Study) แบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-section Study) โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตพื้นที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตประชากร บุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ขอบเขตตัวแปรที่จะศึกษา เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร จิตวิทยาในการทำงานด้าน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดย มีโครงสร้างที่ดัดแปลงมาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ดำเนินการศึกษาระหว่าง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ถึง 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานงาน บุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 18 แห่ง หลังจากนั้นส่งเครื่องมือการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ให้ตอบแล้วส่งกลับมายังผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ ซึ่งได้ข้อมูลมาไม่ครบ เพราะช่วงเวลาการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุมคือเกิดอุทกภัยหลาย ๆ อำเภอใน

จังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้การคมนาคมถูกตัดขาดในบางพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเดินทางของผู้ศึกษาในการเดินทางไปประสานความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ในการศึกษา เป็นคำนิยามเฉพาะที่ใช้ในการศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ เท่านั้น

บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ รับรู้โดยบุคลากรสาธารณสุขในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งสามารถทราบบรรยากาศองค์การ โดยใช้แบบสอบถาม ตามทฤษฎี ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ประกอบไปด้วย 9 มิติ ได้แก่

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ผู้นำและบุคลากรสาธารณสุขมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เป็นไปอย่างราบรื่น

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายความรับผิดชอบของงานจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานได้

3. มิติรางวัล (Reward) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน ประกอบไปด้วย เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

4. มิติความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ลักษณะ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน

5. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร ประกอบไปด้วย บุคลากร สาธารณสุขในหน่วยงานมีความรู้ที่สีกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกันและกัน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นแบบที่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ

6. มิติความสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ทั้งจากระดับบน และระดับล่าง ประกอบไปด้วย บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจน ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี

8. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาภายใน องค์กร ประกอบไปด้วย เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันเกิดขึ้นในหน่วยงานบุคลากรสาธารณสุข สามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรสาธารณสุขให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในหน่วยงานเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์กร ประกอบไปด้วย บุคลากรสาธารณสุขมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้ บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

คุณลักษณะทางประชากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้รวมทุกประเภทต่อเดือน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน การอยู่เวรรักษาพยาบาล ป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ เงินประจำตำแหน่ง ไม่รวมรายได้ นอกราชการ

การดำรงตำแหน่งในงาน หมายถึง การดำรงตำแหน่งทางสายการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลบาลวิชาชีพ พยาบาลเวชปฏิบัติ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พนักงานเยี่ยมบ้าน ที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานอยู่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล รวมทั้ง สถานีนอนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน เดิมก่อนที่จะยกระดับเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของกลุ่มตัวอย่างถึงวันที่สอบถามโดยนับจำนวนปีเต็ม

การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร หมายถึง การเข้าร่วมกระบวนการฝึกอบรมอันทำให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้ความชำนาญในเรื่องการบริหาร ได้แก่ หลักสูตรหัวหน้าสถานีนอนามัย หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น ฯลฯ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาในการใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ต่อ ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกโดยการติดต่อซึ่งกัน และกันเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เชิงนามิคือ ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานยึดถือร่วมกัน ผู้นำไม่ใช่ อำนาจเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ การ กระตุ้นทางปัญญาคือ ผู้นำมีความสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่นอน มีอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน ผู้นำมีแนวคิด การแก้ไขปัญหา การ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคลคือ ผู้นำให้ความอิสระแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้นำได้แจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย และความคาดหวังการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผู้นำดูแล เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน การสร้างแรงบันดาลใจคือ ผู้นำมีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น ผู้นำทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความมุ่งมั่น ความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์คือ ผู้นำให้การสนับสนุนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้นำมอบรางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม เป้าหมาย การจัดการโดยยึดระเบียบคือ ผู้นำคอยควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

การสื่อสารในองค์กร หมายถึง วิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคลากรสาธาณสุขทุกระดับในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสารได้แก่ การสื่อสารเชิงควบคุมคือ หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร หน่วยงานมีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ การสื่อสารเชิงสมภาพคือ หน่วยงานมีการให้คำปรึกษา และร่วมวางแผนการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง หน่วยงานมีการอำนวยความสะดวก และเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน การสื่อสารเชิงโครงสร้างคือ หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธาณสุขแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน การสื่อสารเชิงพลวัตรคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธาณสุขแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน บุคลากรสาธาณสุขสามารถตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็ว และประสิทธิผลของงาน การสื่อสารเชิงยอมตามคือ หน่วยงานมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธาณสุข มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรสาธาณสุข โดยมีข้อมูลมาสนับสนุน การสื่อสารเชิงถอนตัวคือ ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเอง และหน่วยงาน ตนเองมักต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นในด้านการปฏิบัติงาน ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการการแข่งขันมาตรฐานในระดับที่สูงดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุขกายสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ มีการแสดงพฤติกรรม 6 ลักษณะ ประกอบด้วย ความกล้าเสี่ยงพอควรคือ ท่านได้ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้สูงเพื่อให้ได้ใช้ความพยายามความสามารถอย่างเต็มที่ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยง ความขยันหมั่นเพียรคือ ท่านได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ท่านมักทำสิ่งที่ท้าทายใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร ท่านมีความรู้สึกย่อท้อ และไม่อยากปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค ความรับผิดชอบตนเองคือ ท่านได้พยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ท่านจะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจคือ ท่านจะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ท่านจะมีการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าคือ ท่านได้วางแผนล่วงหน้าก่อน

ลงมือปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ท่านสามารถทราบได้ว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใดและมีทักษะในการจัดระบบงานคือ ท่านปฏิบัติงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ซึ่งไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อผู้นำที่มีการปรับปรุง สร้างผลงานใหม่ ๆ

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคลากรสาธารณสุขเชื่อว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของเข เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เขามักจะแสวงหาจากที่ทำงาน ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท

1.ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน (Intrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนาที่บุคลากรสาธารณสุขให้กับลักษณะของงานโดยตรง ได้แก่ ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ การใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จมีความสำคัญ การมีความรู้สึกที่ดีถึงความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ความมั่นคงของงานที่ทำมีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำมีความสำคัญ

2.ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคลากรสาธารณสุขให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ชื่อเสียงของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคล ๆ หนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคล ๆ หนึ่ง ซึ่งแบ่งความพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยคือ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่มีความมั่นคง ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารงานในหน่วยงาน ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสนำไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของท่าน ค่าจ้างคือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของตน ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ลักษณะของงานที่ท่านทำคือ งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การควบคุมบังคับบัญชา

คือ ท่านได้รับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล งานจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่าเทียมกัน

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งดำรงตำแหน่งตามสายงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเวชปฏิบัติ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พนักงานเยี่ยมบ้าน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้นำ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ สาธารณสุขอำเภอ รักษาการในตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีพื้นที่รับผิดชอบในระดับตำบล เน้นการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคในระดับ นุคคล ครอบครัว และชุมชน พร้อมกันมีความสามารถในการให้บริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นเครือข่ายกับโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และสามารถส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีประเด็นเนื้อหาครอบคลุม หัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 1.3 สำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 1.4 ผลของบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.2 การสื่อสารในองค์การ
 - 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.4 ค่านิยมในการทำงาน
 - 2.5 ความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

นักทฤษฎีและนักวิจัยองค์การทั้งหลายเห็นพ้องกันว่าบรรยากาศที่ดีมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล บรรยากาศในองค์การมักสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพอใจในงาน และขวัญของพนักงาน บรรยากาศคือปรากฏการณ์ที่ได้ประสบบรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ บรรยากาศในองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่ต้องศึกษาและวิเคราะห์องค์การ เพราะมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อภาพลักษณ์ ความเป็นอยู่ที่ดี และเจตคติของสมาชิกในองค์การและต่อการปฏิบัติงาน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2548)

1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ ฟอห์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1966) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะที่อธิบายถึงองค์การโดยคุณลักษณะขององค์การหนึ่งจะต่างจากอีกองค์การหนึ่ง มีความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การคงอยู่ตลอดเวลา บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งโดยทางตรง และทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานบรรวน์ และ โมเบอร์ก (Brow & Moberg, 1980) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องบรรยายถึงสภาพภายในองค์การซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การเทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้าง กระบวนการ การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานซึ่งนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยากาศขององค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างไรรด้วยชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของพนักงาน

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.1 ฟอห์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1966) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วย กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น คุณลักษณะเหล่านี้จะเกี่ยวข้องระหว่างกัน และเป็นสิ่งที่กำหนดบรรยากาศองค์การ มีองค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ขนาด และ โครงสร้าง (Size and Structure) ถึงแม้ว่าขนาดขององค์การโดยรวมจะมีความสำคัญแต่ระดับของบุคคล ในองค์การก็มีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยาระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาในองค์การ โดยทั่ว ๆ ไปจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน และเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การด้วยเพราะขนาดองค์การที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุด และบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น

2.1.2 แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) มีหลายแบบล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การนั้น ๆ แบบของความเป็นผู้นำย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากร

ผู้นำมีผลต่อขวัญกำลังใจ ระบบการควบคุม ลักษณะงาน ความมีอิสระของบุคลากร และ
ปรากฏการณ์โดยส่วนร่วมระหว่าง ผู้ได้บังคับบัญชา

2.1.3 ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) หมายถึง จำนวน และ
ลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ หากแผนงานหนึ่งจะต้อง
ขึ้นอยู่กับสามแผนกเป็นอย่างมากแล้ว แผนงานนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับสามแผนกเหล่านี้เป็นอย่าง
มาก แบบของการเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น เป้าหมาย และวิทยาการ

2.1.4 เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมแตกต่างกันเป้าหมายที่กำหนดขึ้น
ส่วนหนึ่งของการแตกต่างมาจากการแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้กับ
บริการสาธารณะ ย่อมแตกต่างกันตามเป้าหมาย

2.1.5 สายในการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นมิติที่สำคัญอย่าง
หนึ่งของบรรยากาศเพราะสายใยภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสภาพการจัดระเบียบ
เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และความเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้อง
ล่างหรือจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การ จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการ
บริหารโดยรวมขององค์การนั้น

โดยสรุป ฟอร์แมน และ กิลเมอร์ มีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การประกอบขึ้นด้วย
ปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ประกอบด้วย ขนาด และ โครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของ
ระบบ เป้าหมาย และสายใยการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อบรรยากาศองค์การ
ทั้งสิ้น

2.2 ฮาล์ปิน (Halpin , 1966) ได้ศึกษา ถึงบรรยากาศขององค์การโดยวัดบรรยากาศจาก
องค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.2.1 พฤติกรรมผู้ร่วมงาน (Subordinate's Behavior) แบ่งเป็น 4 มิติ

2.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของ
สมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าขาดการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ทำให้การ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานร่วมมือกัน ทั้งทั้งงานดังกล่าว
จะต้องมีการร่วมมือกันทำ

2.2.1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มี
ต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และเป็น
ขั้นตอนทำให้ปริมาณงานมากเกินความจำเป็นทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัด และยุ่งยากมากกว่า
สะดวกสบายเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า มักทำงานโดยขาดความ
คล่องตัว หรือขาดความสามารถ มีงานมากเกินไปรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำตามกฎระเบียบที่เห็นว่าไม่

จำเป็น และก่อให้เกิดความยุ่งยากมากกว่าเมื่ออำนาจ

2.2.1.3 มิติขวัญ (Esprit) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิก ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม และรู้สึกสนุกสนานในความสำเร็จของงาน เกิดขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจ

2.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้ร่วมงานว่า มีความสนิทสนมซึ่งกัน และกัน ได้รับความเป็นอยู่ และทุกข์ของผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน

2.2.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร

2.2.2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการหรือโดยหน้าที่การงาน (Formal Relationship) ซึ่งผู้บริหารยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในการบริหารงาน ผู้บริหารพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงาน

2.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า ตรงต่อ สั่งงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำ และตรวจตราผลงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานมาก และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

2.2.2.3 มิติแบบอย่าง (Thrust) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า พยายามกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงานโดยวิธีการของผู้บริหาร ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานโดยพยายามให้ความช่วยเหลือ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ และมีโอกาสแสดงความรับผิดชอบสูง ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.2.2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงถึงความเป็นผู้มีเมตตา กรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และภารกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานโดยสอดคล้องความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่าง ๆ

มิติบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ฮาล์ปิน และ คอท ได้จัดบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติให้เป็นแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยการกำหนดคะแนนมิติบรรยากาศองค์การแต่ละมิติให้เป็นคะแนนมาตรฐานที่ (T - score) แล้วจัดคะแนนมาตรฐานที่เป็น 3 ระดับ คือ

-ระดับสูง (คะแนนมาตรฐานที่ 56 - 80)

-ระดับปานกลาง (คะแนนมาตรฐานที่ 46 - 55)

-ระดับต่ำ (คะแนนมาตรฐานที่ 20 - 45)
นำมาเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐาน (T - score) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนมาตรฐานที่ (T - score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การของ
ฮาล์ป็น และคอต

บรรยากาศ	พฤติกรรมของสมาชิกร่วมงาน				พฤติกรรมของผู้บริหาร			
	ขาด ความ สามัคคี	อุปสรรค	ขวัญ	มิตร สัมพันธ์	ห่าง เหิน	มุ่ง ผล งาน	เป็น แบบ อย่าง	กรุณา ปราณี
แจ่มใส	43	43	63	50	42	43	61	55
อิสระ	40	41	55	62	61	39	53	50
ควบคุม	38	57	54	40	55	63	51	45
สนิทสนม	60	42	50	58	44	37	52	55
รวมอำนาจ	65	46	45	46	38	55	51	55
ซึมเซา	62	53	38	54	55	54	41	44

ที่มา: (สมยศ นาวิการ, 2543)

2.2.3 ฮาล์ป็น และ คอต ได้แปลผลมิติบรรยากาศองค์การ 8 มิติให้เป็นแบบ
บรรยากาศองค์การ 6 แบบโดยจัดเรียงแบบบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ที่สุด ไปจนถึง
บรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้

2.2.3.1 บรรยากาศแบบเปิดหรือแบบแจ่มใส (The Open Climate)

ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย กรุณาปราณีสูง ขวัญสูง เป็นแบบอย่างสูง มิตรสัมพันธ์
ปานกลาง ขาดความสามัคคีต่ำ มุ่งผลงานต่ำ ห่างเหินต่ำ อุปสรรคต่ำ บรรยากาศแบบแจ่มใสเป็น
บรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำพอเหมาะกับ
ความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
นี้ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่ และเป็นแบบอย่างในการ
ปฏิบัติงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุม
บ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้
ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำไปปฏิบัติงาน จนส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2.3.2.2 บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศ ประกอบด้วย มุ่งผลงานต่ำ ขาดความสามัคคีต่ำ อุปสรรคต่ำ ภูมิลำเนา และ เป็นแบบอย่างปานกลาง ขวัญกำลังใจ และมิตรสัมพันธ์สูง ห่างเหินสูง บรรยากาศแบบอิสระมีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จ ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดี ขวัญกำลังใจดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศเข้มใส พฤติกรรมผู้บริหาร พร้อมทั้งจะอำนวยความสะดวกคอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราวแสดงความกรุณาปรานี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมสวัสดิภาพของร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแบบเข้มใส

2.2.3.3 บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย อุปสรรคสูง มุ่งผลงานสูง มีขวัญสูง ห่างเหินสูง เป็นแบบอย่างปานกลาง ขาดความสามัคคีต่ำ ภูมิลำเนาต่ำ และมิตรสัมพันธ์ต่ำ บรรยากาศแบบควบคุมผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุม ตรวจสอบ จนผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ทำให้มีความสัมพันธ์ในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการทำงานให้ตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการ และเหตุผลของผู้อื่น

2.2.3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย ขาดความสามัคคีสูง อุปสรรคต่ำ ใกล้เคียงสนิทสนมสูง ขวัญปานกลาง ภูมิลำเนาสูง ห่างเหินต่ำ มุ่งผลงานต่ำ และเป็นแบบอย่างปานกลาง บรรยากาศแบบสนิทสนมเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์ฉันท์มิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารหละหลวมละเลยการบริหารงานบุคคลแต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทางตรง และทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

2.2.3.5 บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The Paternal Climate) ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย กรุณาปราณีสูง มุ่งผลงานสูง ขาดความสามัคคีสูง เป็นแบบอย่างปานกลาง ห่วงเหินต่ำ ขวัญต่ำอุปสรรคต่ำ มิตรสัมพันธ์ต่ำ บรรยากาศแบบรวมอำนาจเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิดผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ปฏิบัติงานแต่มักประสบความล้มเหลว เพราะผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่ม และไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้งที่บางเรื่องรู้เรื่องเพียงเล็กน้อยเท่านั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร

2.2.3.6 บรรยากาศแบบปิดหรือบรรยากาศแบบซึมเซา (The Closed Climate) ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศประกอบด้วย อุปสรรคสูง มุ่งผลงานสูง ขาดความสามัคคีสูง ห่วงเหินสูง มิตรสัมพันธ์ปานกลาง กรุณาปราณีต่ำ ขวัญต่ำ เป็นแบบอย่างต่ำ บรรยากาศแบบซึมเซาเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานขาดความรู้ และบุคลิกภาพของผู้นำ ตลอดจนสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และขาดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการ และเหตุผลเพราะมุ่งสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหาร ไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไข

2.3 ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stinger, 1968) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลภายในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม ในขั้นแรกของ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 7 มิติ และสร้างเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การใน 7 มิติ มีรายละเอียด ของแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.3.1 มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) ทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2.3.2 มิติความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) วัดความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ปัจจัยทางด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนา ในเรื่องของแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะถูกเก็บรักษาไว้ในบรรยากาศที่ยอมให้พนักงาน มีความรับผิดชอบ

สูงในงาน ความพอใจในงานที่ทำ และผลการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อโอกาสที่จะได้แสดงออกด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วม และความมีอิสระของบุคคล และความรับผิดชอบที่มีอยู่ภายในสภาพแวดล้อมของงาน การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคล มีผลทำให้ความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้นด้วย

2.3.3 มิติความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ จะกระตุ้นแรงจูงใจทางความผูกพัน ได้มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับบรรยากาศ เช่นนี้ ความอบอุ่นของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย การบังคับบัญชาที่ไม่ได้ให้การสนับสนุน หรือให้ความสำคัญต่อคนจะส่งผลทางลบต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้นการบังคับบัญชาควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นมิตร ไว้วางใจ เคารพ และให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.4 มิติการให้รางวัล และการลงโทษการเห็นด้วย และไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการวัดการรับรู้ทางด้านให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษ จะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงาน ทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน การให้รางวัล ย่อมแสดงให้เห็นว่า ยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น

2.3.5 มิติความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานต่างกันที่แข่งขันในองค์การ องค์การจะต้องเผชิญกับการขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

2.3.6 มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) วัดความรู้สึก หรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังเกี่ยวกับผลงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านการสำเร็จของพนักงานด้วย

2.3.7 มิติความเสี่ยงภัย และการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) จะเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางจะกระตุ้นความต้องการ ทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ยอมให้มีการเสี่ยงภัย จะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการความสำเร็จ

2.3.8 ลิทวิน และ สตริงเจอร์ ได้นำเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การไปเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย พบว่า มีปัญหา และอุปสรรคในการใช้เครื่องมือดังกล่าว เนื่องจากมีความกำกวมในบางมิติ ดังนั้น จึงได้พัฒนาเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การเพื่อลดความกำกวม และเพิ่มความชัดเจน ในการจำแนกบรรยากาศองค์การแต่ละมิติโดยแบ่งบรรยากาศออกเป็น 9 มิติ และเรียกเครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นใหม่ว่า Revised or Improved Climate Questionnaire Form B (RICQ - Form B) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละมิติ ดังนี้

2.3.8.1 มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2.3.8.2 มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

2.3.8.3 มิติรางวัล (Reward) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องปฏิบัติงาน รับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

2.3.8.4 มิติความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ลักษณะผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

2.3.8.5 มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันภายในองค์การ

2.3.8.6 มิติความสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ทั้งจากระดับบน และระดับล่าง

2.3.8.7 มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด

2.3.8.8 มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาภายในองค์การ

2.3.8.9 มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการเป็น

สมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์การ

3. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานงานสมาชิกภายในองค์การ ดังสรุปได้ดังนี้

3.1 ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) มีความเชื่อว่าแง่มุมต่าง ๆ ขององค์การไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ สามารถศึกษาได้ด้วย บรรยากาศองค์การ ซึ่งสมาชิกองค์การต้องพิจารณาถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน

3.2 สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1979) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การต้องพิจารณาถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน

3.3 บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์การ จากการที่บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนในองค์การทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การที่จะสนองตอบต่อความต้องการ และความจำเป็นของพนักงานได้อย่างถูกต้อง และหากจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การเป็นอันดับแรก

4. ผลของบรรยากาศองค์การ ผลที่ได้จากบรรยากาศองค์การ (Outcomes of The Organizational Climate) คือ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2548)

4.1 บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานได้ บรรยากาศองค์การมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจจะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การที่จะสนองต่อความต้องการ และความจำเป็นของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

เบนนิส (Bennis, 1959, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 253) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเขาประสงค์

เดวิส (Davis, 1967, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 254) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะการเป็นผู้นำหมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น

1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1.2.1 ทฤษฎีทางสู่เป้า หมายของ เฮาส์ (House, 1974, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 272) ซึ่งได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม แบบภาวะผู้นำที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directing Leadership) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supporting Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented) ส่วนตัวแปรของสถานการณ์ที่ศึกษาได้แก่ ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อม และลักษณะผู้ตาม การศึกษาชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบชี้แนะจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และปฏิบัติงานของผู้ตามอย่างมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเหมาะสำหรับงานที่มีลักษณะน่าเบื่อ มีอันตราย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ชอบงาน เมื่อทำงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเหมาะ เพราะเป็นแบบผู้นำที่ให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และมีความคาดหวังในผลงานของตนเองมากขึ้น ส่วนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จพบว่าช่วยให้ผู้ตามมีความพึงพอใจมากขึ้น เมื่องานมีโครงสร้างซับซ้อน และไม่มีวิธีทำงานชัดเจน เพราะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจในงานดีขึ้น สรุปได้ว่าสถานการณ์มีส่วนสำคัญในการทำให้ผู้นำมีพฤติกรรมการทำงานหรือแบบผู้นำแบบต่าง ๆ กล่าวคือ สถานการณ์เป็นตัวกำหนดแบบของผู้นำ และในสถานการณ์ที่แตกต่างกันก็ต้องการแบบผู้นำต่างกันด้วย

1.2.2 ทฤษฎีเฮอร์ซี และ เบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1969, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 275) ซึ่งสนใจศึกษาว่า ผู้นำควรใช้พฤติกรรมมุ่งงาน (Task behavior) หรือพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship behavior) หรือทั้งสองแบบผสมผสานกัน จึงจะมีประสิทธิภาพหรือเหมาะสมกับวุฒิภาวะหรือความพร้อม (Maturity) ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งคือ ตัวแปรกลางสถานการณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเน้นการใช้พฤติกรรมมุ่งงานมาก โดยการชี้แนะแก่ผู้ตาม และใช้พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ให้น้อยที่สุดสำหรับผู้ตามที่มีความพร้อมต่ำ ส่วนผู้ตามที่มีความพร้อมระดับปานกลาง ผู้นำควรใช้พฤติกรรมมุ่งงานน้อยลง และเพิ่มพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ให้มากขึ้น โดยผู้นำควรให้คำปรึกษา และสนับสนุนแก่ผู้ตาม สำหรับผู้ตามที่มีความพร้อมสูง ผู้นำควรลดพฤติกรรมมุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์ให้น้อยที่สุด หากแต่ใช้การมอบหมายแทน ทั้งนี้เพราะผู้ตามมีความรู้ความสามารถ และความมั่นใจจนสามารถจะปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยตนเอง การศึกษาของเฮอร์ซี และ เบลนชาร์ด ก็ให้ข้อสรุปได้ว่า แบบของผู้นำจะมีอิทธิพลมาจากสถานการณ์ หรือ สถานการณ์เป็นตัวกำหนดแบบของผู้นำในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องการแบบผู้นำที่แตกต่างกันทั้งยังแสดงให้เห็นถึงแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย

1.2.3 ทฤษฎี วรูม และ เยตตัน (Vroom & Yetton, 1973, อ้างใน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 275) เป็นการศึกษาแบบการตัดสินใจของผู้นำว่า แบบการตัดสินใจแบบใดจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ตาม ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ตามจะทำให้คุณภาพของการตัดสินใจ (Decision Quality) ดีขึ้น และการยอมรับในการตัดสินใจ (Decision Acceptance) ของผู้ตามจะมากขึ้นด้วย แบบการตัดสินใจ 5 แบบของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำตัดสินใจเองด้วยข้อมูลของผู้นำที่มี ผู้นำตัดสินใจเองด้วยข้อมูลที่ได้จากผู้ตาม ผู้นำตัดสินใจเองโดยปรึกษาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำตัดสินใจเองโดยปรึกษาผู้ตามเป็นกลุ่ม ผู้นำกับกลุ่มผู้ตามร่วมกันตัดสินใจ สำหรับตัวแปรกลางจากสถานการณ์ที่จะนำมาพิจารณาได้แก่ จำนวนข้อมูลที่เหมาะสมของผู้นำ และผู้ตาม ความเป็นไปได้ของผู้ตามที่จะยอมรับการตัดสินใจแบบเผด็จการ ความเป็นไปได้ของผู้ตามที่จะร่วมมือกันถ้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความขัดแย้งระหว่างผู้ตาม และความชัดเจนของปัญหาตลอด จนความต้องการการตัดสินใจที่สร้างสรรค์ จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 3 ที่นำเสนอเป็นตัวอย่างนี้ก็พอสรุปได้ว่าสถานการณ์มีส่วนเป็นตัวกำหนดแบบของผู้นำซึ่งผู้นำจะต้องเรียนรู้ และเข้าใจสถานการณ์ของการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และเลือกใช้หรือปรับเปลี่ยนผู้นำให้เหมาะสม เพื่อจะได้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำองค์การไปสู่จุดหมายได้ตามที่ต้องการ

1.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories) และทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Theories) ซึ่งต่อมา เบส (Bass, 1985, อ้างใน รัตติกรนิ์ จงวิศาล, 2547) ได้ขยายแนวคิดโดยใช้แรงจูงใจมาใช้ในการอธิบายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดย เบส กล่าวว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นผลกระทบของผู้นำต่อผู้ตาม

ซึ่งพบว่าผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นใน จงรักภักดีนับถือผู้นำ และผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ โดยรายละเอียดของทฤษฎีดังกล่าวมีดังนี้

1.2.4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories)

หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามระดับที่คาดหวังไว้ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด และ เบส(Bass, 1985, อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) ยังได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) โดยผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมบางอย่างที่ผู้นำต้องการ โดยการให้สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทน คือ ยกย่องชมเชย และค่าตอบแทน เช่น การให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การจัดการโดยข้อยกเว้น (Management by exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิมโดยผู้นำจะไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงาน จะเข้าไปแทรกเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น หรือใช้วิธีการทางลบจัดการ (Negative feedback) เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ได้ตามมาตรฐาน

1.2.4.2 ทฤษฎีเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transformational Leadership Theories) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ และสังคม โดยแบ่งองค์ประกอบของทฤษฎีนี้ออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ

1.2.4.2.1 ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือ การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง การ

ที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณลักษณะนี้คือความมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามมีความสม่ำเสมอมากกว่าเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ในสถานการณ์วิกฤติมีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงความเจตนิยพลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตัวเองความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และผู้นำแสดงความมั่นใจ จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

1.2.4.2.2 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่ และการสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิด และแก้ปัญหาเป็นระบบมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้แสดงความคิด และเหตุผลกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยม ความเชื่อของตนเองมากกว่ากระตุ้นให้และเปลี่ยนแปลงทันทีทันใด

1.2.4.2.3 การสร้างการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม และจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ

1.2.4.2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกที่กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรนอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีค่า ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์

2. การสื่อสารในองค์การ

2.1 ความหมายของการสื่อสาร การสื่อสาร หรือการสื่อความหมาย (Communication) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communism หมายถึง พร้อมกันหรือร่วมกัน Common หมายความว่า การถ่ายทอดเรื่องราว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแสดงออกของความคิด และความรู้สึก ตลอดจนรวมไปถึงระบบเพื่อการติดต่อสื่อสารข้อมูลซึ่งกัน และกัน (อ้างใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2542 หน้า 330)

2.1.1 คาร์เตอร์ และฮาร์วูด (Carter, & Harwood, 1953, อ้างใน สร้อยตระกูล

อรรถมานะ, 2542, หน้า 331) ได้นิยามการสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการส่งผ่านข่าวสารและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง

2.1.2 ซิกแบนด์(Sigband, 1969, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 331) ให้นิยามสำหรับการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่เป็นการส่งและการรับความคิดความรู้สึก และทัศนคติโดยใช้ถ้อยคำหรือภาษาเพื่อก่อให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการวิธีการหรือเทคนิคอย่างใดอย่างหนึ่งที่ใช้ในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้เรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก เจตคติ ความต้องการ การตัดสินใจ ข้อเท็จจริง ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสารให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล สถาบันอื่น ๆ ได้รับรู้เข้าใจความหมาย ตามเจตนาที่ต้องการ เกิดความรู้สึก และมีพฤติกรรมที่เข้าใจกัน ก่อให้เกิดการพึงพาอาศัย ซึ่งกัน และกัน โดยอาศัยสื่อหรือช่องทางในการถ่ายทอดสื่อสาร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีของการสื่อสารในองค์การ เจอร์รี คาร์ล และ โรนัลด์ (Jerry, Karl, & Ronald, 1981, อ้างใน ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530, หน้า 405-410)) ได้เสนอรูปแบบการสื่อสารไว้ 6 รูปแบบดังนี้

2.2.1 เชิงควบคุม (Controlling Style) คือ การติดต่อสื่อสารแบบมุ่งจำกัดขอบเขต มีการใช้อำนาจบังคับ และควบคุมพฤติกรรมหรือความคิด ให้มีการตอบสนองตามต้องการ การสื่อสารไม่สนใจการรับรู้ในข้อมูลป้อนกลับ เว้นแต่เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตัวเอง ไม่สนใจว่าผู้อื่นคิดอย่างไร โดยทั่วไปจะใช้อำนาจในการบีบบังคับคนอื่นให้ยอมตามทัศนะแนวคิดของตนเอง ลักษณะการสื่อสารเชิงควบคุมนี้จะเบี่ยงเบนลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way)

2.2.2 เชิงสมภาพ (Equalitarian Style) คือ เป็นการสื่อสารที่กระตุ้นให้ผู้อื่นตอบสนองโดยทั้งผู้ส่ง และผู้รับต่างมีการใช้อิทธิพล และมีการเริ่มงานร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวก ง่ายคดียิ่งขึ้น ลักษณะการสื่อสารแบบนี้เป็นสิ่งที่มิประสิทธิผล ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจมีการให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกัน ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการสื่อสารเชิงสมภาพนี้จะเบี่ยงเบนลักษณะการสื่อสารสองทาง (Two - way)

2.2.3 เชิงโครงสร้าง (Structuring Style) คือ เป็นการสื่อสารเชิงโครงสร้าง ตามระเบียบขององค์การที่กำหนดไว้ โดยพื้นฐานแล้วสนใจในการสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยใช้ร่วมกันในเป้าหมาย มาตรฐาน กำหนดการ ข้อบังคับ นโยบาย ทั้งนี้ข่าวสารในการสื่อสารตามโครงสร้างจะต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความกระฉับกระเฉง เพื่อให้การปฏิบัติดำเนินการไปตามลักษณะ

โครงสร้างขององค์กร ลักษณะการสื่อสารเชิงโครงสร้างนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way)

2.2.4 เชิงพลวัต (Dynamic Style) คือ เป็นการติดต่อสื่อสารที่มุ่งเน้นให้มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว ราบรื่น แนวโน้มมีการเสริมสร้าง และรุกร้ากำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการสื่อสารเชิงพลวัตนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารสองทาง (Two - way) เน้นการสื่อสารให้เกิดจากการมีส่วนร่วมกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องมีความกระตือรือร้น ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในเชิงความคิดของการปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการลดขั้นตอนให้รวดเร็วทันเหตุการณ์

2.2.5 เชิงยอมตาม (Relinquishing Style) คือ ผู้ส่งสารจะต้องเปิดเผยแนวความคิดในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบ โดยพร้อมที่จะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานสามารถวินิจฉัย และตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ โดยที่ผู้บังคับบัญชายินยอม การสื่อสารรูปแบบนี้จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหากผู้ปฏิบัติงานมีความรอบรู้ มีประสบการณ์ มีจิตสำนึกที่ดี มีความเข้าใจ และเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ดำเนินการ ลักษณะการสื่อสารเชิงยอมตามนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way) แต่มุ่งเน้นให้ผู้ส่งสารแสดงบทบาทในการปฏิเสธที่จะเป็นผู้ใช้อำนาจ โดยจะยินยอมให้ผู้รับสารในฐานะผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

2.2.6 เชิงถอนตัว (Withdrawing Style) คือ เป็นการสื่อสารที่แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าขาดความรับผิดชอบต่องาน เป็นการสื่อสารที่ย่ำแย่ บุคคลจะปรับใช้รูปแบบการสื่อสารนี้เมื่อไม่ต้องการสื่อสาร เพราะปัญหาการขัดแย้ง หรือมีความยุ่งยากต่าง ๆ โดยการแสดงพฤติกรรม การสื่อสารด้วยหนังสือ กิริยาหรือคำพูด ซึ่งการสื่อสารแบบนี้จะไม่เอื้ออำนวยต่อการสื่อสาร และปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการสื่อสารเชิงถอนตัวนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว การสื่อสารแบบนี้แสดงให้เห็นชัดว่าขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขอบเข่งงาน ไม่กล้าตัดสินใจ ขาดความรับผิดชอบต่องาน บทบาทผู้ส่งสารจะเป็นลักษณะปิดกั้นตนเอง และการสื่อสารลักษณะนี้จะเป็นลักษณะของการหลีกเลี่ยงซึ่งไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

2.3 ความสำคัญของการสื่อสารในองค์กร ตามปกติหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารมีหลายด้าน เช่น งานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานการเงิน และงบประมาณ งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน งานด้านอาคารสถานที่ และงานบริหารทั่วไป งานแต่ละอย่างจะสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะการบริหารงานเป็นการติดต่อให้ผู้อื่นดำเนินงานตามคำสั่งของผู้บริหาร ซึ่งมีนักวิชาการเสนอทัศนะไว้หลายท่าน ดังนั้นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการติดต่อสื่อสารจะ

เป็นสื่อ นำความต้องการ ความคิด ความรู้สึก นำไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคลต่อ บุคคล กลุ่มต่อกัน บุคคลต่อกัน หรือระหว่างองค์กรด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไป อย่างสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนั้นองค์กร จึงต้องจัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี และสามารถนำมาใช้สนับสนุนการบริหารองค์กรได้ อย่างเต็มที่ การสื่อสารจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งจากคนงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารอื่น ทั้งยังใช้การสื่อสารในการสั่งการให้มีการปฏิบัติตามเป้าหมาย ขององค์กร ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 เป็นการหาข้อมูลในการดำเนินงาน ข้อมูลต่าง ๆ ช่วยในการตัดสินใจในการ ดำเนินงานเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร เพื่อใช้ ในการหาข้อมูล

2.3.2 เป็นการแก้ปัญหาของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ การแก้ปัญหา การแก้ปัญหา ที่ดีจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และข้อมูลที่ได้มานั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสาร

2.3.3 เป็นการกระตุ้น และจูงใจในการทำงาน ในการทำงานมักเกิดปัญหาความไม่ เข้าใจซึ่งกัน และกัน หรือขัดแย้งกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจในแผนงาน หรือเกิดความลังเลใจ ไม่แน่ใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นจะถูกต้องหรือไม่ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าปฏิบัติตาม ความรู้สึกนึกคิดของตน การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้เราเข้าใจตรงกัน การปฏิบัติงานก็จะดำเนินไป ตามแผนที่วางไว้

2.3.4 เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น และทัศนคติ การที่บุคลากรในองค์กรมีความ ขัดแย้งกัน มีความคิดเห็น และทัศนคติที่ไม่ตรงกัน องค์กรนั้นจะประสบความล้มเหลวใน การทำงานผู้ที่สามารถช่วยเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรได้ คือ ผู้บริหารซึ่งย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการสื่อสารที่ดี

2.3.5 เป็นการสร้างความเข้าใจให้บุคคลภายนอก การติดต่อสื่อสารกับชุมชนที่อยู่ นอกสถานบริการ จะสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อชุมชน ทำให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อสถาน บริการทำได้โดยมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีด้วย

สรุปได้ว่าการสื่อสารจะเป็นวิธีการเดียวที่จะใช้ในการสั่งการต่าง ๆ ไปยังบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งนโยบาย การกำหนดมอบหมายงาน หรือการประสานงานด้าน ต่าง ๆ และในขณะเดียวกันการสื่อสารก็จะเป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้ในการรายงาน หรือ สอบถามตลอดจนเสนอความคิดเห็นขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้นเมื่อพิจารณากับการบริหาร แล้วจะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่ในด้านการสร้าง

ความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยทั่วไปแล้ว การติดต่อสื่อสารยังเป็นสิ่งที่ขาดหายไม่ได้ในกระบวนการบริหารงานข้อเท็จจริงของการบริหารเกือบทุกอย่างย่อมเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เราไม่สามารถบริหารบุคคลอื่นได้โดยไม่มี การสื่อสารต่อพวกเขา การสื่อสารในองค์กรหรือหน่วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และจงใจให้เกิดความพอใจในงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายขององค์กรตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

2.4 ประเภทของการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร สามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นักวิชาการต่าง ๆ ใช้หลักในการจำแนก ในที่นี้ขอเสนอไว้ 4 ประเภท ดังนี้

2.4.1 จำแนกตามทิศทางการติดต่อสื่อสาร แบ่งเป็น 2 แบบ จำแนกได้ 2 ประการ คือ

2.4.1.1 การสื่อสารทางเดียว (One – way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งข่าวสารทำการสื่อสาร โดยปราศจากการขอสิ่งป้อนกลับจากผู้รับข่าวสารโดยทั่วไป การสื่อสารแบบนี้จะเป็นไปในรูปแบบนโยบายของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร และสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

2.4.1.2 การสื่อสารสองทาง (Two - way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งข่าวสาร และผู้รับข่าวสาร สามารถที่จะตอบสนองต่อกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทั่วถึง และลึกซึ้งซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญมากในการบริหาร การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะ รับฟังข้อโต้แย้งหรือคำถาม เป็นตัวอย่างของการสื่อสารแบบนี้

2.4.2 จำแนกตามลักษณะของการใช้ จำแนกได้ 2 ประการ คือ

2.4.2.1 การสื่อสารแบบพิธีการ (Formal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน ตัวอย่างของการสื่อสารแบบพิธีการที่เห็นได้ชัดคือการติดต่อสื่อสารในทางราชการที่ต้องการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นระเบียบตามแบบแผน และธรรมเนียมการบริหารราชการเป็นส่วนใหญ่

2.4.2.2 การสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่ไม่ได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้สึกชอบพอคู่กันเคยกันเป็นส่วนตัว การสื่อสารมักดำเนินไปในรูปของบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลกับองค์กรเป็นส่วนใหญ่ การสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการนี้เป็นวิธีสำคัญประการหนึ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์กร อบอุ่นหรือองค์กรที่ไม่มีรูปแบบ

2.4.3 จำแนกตามสัญลักษณ์ที่ใช้ในการสื่อสาร จำแนกได้ ดังนี้

2.4.3.1 การสื่อสารแบบวัจนะ (Verbal Communication) หมายถึงการสื่อสารทั่ว ๆ ไปที่อาศัย คำ หรือจำนวน หรือการเน้นเป็นสัญลักษณ์ของข่าวสาร สัญลักษณ์นี้อาจเป็นในรูปภาษาพูด ภาษาเขียน หรือภาษาคณิตศาสตร์ก็ได้ ดังนั้นการสื่อสารแบบวัจนะจึงเป็นการใช้ถ้อยคำ วาจา หรือลายลักษณ์อักษรที่มีลักษณะสามารถตีความได้โดยตรงหรือโดยอ้อม

2.4.3.2 การสื่อสารแบบ อวัจนะ (Non - verbal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่ใช้สัญลักษณ์นอกเหนือไปจากคำ หรือเลขจำนวน หรือเครื่องหมายเน้น

2.4.4 การจำแนกตามช่องทางเดินของข่าวสาร แบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

2.4.4.1 การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงลงมาตามสายการบังคับบัญชา มักออกมาในรูปของคำสั่ง แจ้งนโยบาย บอกวิธีปฏิบัติงาน อำนาจการ คำเตือน คำยืนยัน และการชักจูงความเข้าใจ เป็นต้น

2.4.4.2 การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารจากผู้มีตำแหน่งต่ำกว่าเสนอไปตามสายงานจนถึงผู้บังคับบัญชา โดยมากมักออกมาในรูปการปรึกษาหารือ การสัมมนา การสื่อสารแบบนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับตำแหน่งหรือส่วนต่าง ๆ ที่ต้องทำงานประสานกัน

2.4.4.3 การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารระหว่างผู้มีตำแหน่งเสมอกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งในสายงานเดียวกัน และข้ามสายงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว มักเป็นการขอคำแนะนำ และประสานงานแบบไม่เป็นทางการ

2.5 บทบาท และหน้าที่ของการสื่อสารในองค์กร องค์กรมีความสลับซับซ้อน มีกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องผสมผสานกันทุกจุดในองค์กร สมาชิกในองค์กรไม่ใช่เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งที่ช่วยให้งานดำเนินไปได้ แต่เป็นตัวจักรสำคัญที่จะเป็นผู้เลือกหรือตัดสินใจที่จะเลือกวิธีที่จะดำเนินกิจการขององค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้นตามที่แต่ละคนเป็นไปอย่างเหมาะสม แม้ว่าองค์กรจะมีกฎเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ หรือมีการรายงานการทำงานอย่างมีระบบ การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กรจะเป็นไปตามธรรมชาติ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนขององค์กรนั้น ๆ

2.5.1 บทบาทของการสื่อสารในองค์กร มี 3 ประการ คือ

2.5.1.1 การสื่อสารเป็นช่องทางสำคัญที่บุคคลในองค์กร จะได้รับทราบข่าวสาร และสร้างมาตรฐานในการทำงานที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสม

2.5.1.2 การสื่อสารเป็นช่องทางที่บุคคลจะแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานของตน และองค์การต่อบุคคลอื่น

2.5.1.3 การสื่อสารเป็นช่องทางในอัน ที่จะทำให้บุคคลในองค์การทำความเข้าใจประสานความร่วมมือซึ่งกัน และกันในการดำเนินงานขององค์การที่มีความสลับซับซ้อน

2.5.2 หน้าที่ของการสื่อสารในองค์การ มี 3 ลักษณะ คือ

2.5.2.1 หน้าที่ของการสื่อสารในการสั่งการ (The Command Function) มีลักษณะเป็นการสื่อสาร 2 ช่องทาง คือ จากหัวหน้าไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการทำงาน ทำให้การทำงานขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.5.2.2 หน้าที่ของการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์ (The Relational Function) ความสัมพันธ์ด้านการงาน เพื่อนร่วมงาน การปรึกษาหารือ ซึ่งมนุษย์ต้องการรักษาสัมพันธ์ภาพดังกล่าวไว้ความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อมนุษย์ในองค์การในการที่พวกเขาจะมองหรือมีความคิดเห็น พนักงานในองค์การแต่ละคนจะมีอิทธิพลทางความคิดซึ่งกัน และกันเนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าว

2.5.2.3 หน้าที่ของการสื่อสารในการจัดการให้เกิดความกระฉับกระชวยในการทำงาน กิจกรรมที่ต้องการการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่ชัดเจนในเรื่องการสั่งงาน สร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์การกับผลประโยชน์ของบุคคล และการสร้างความสมดุลระหว่างแบบอย่างที่มีอยู่เดิมกับความจริงที่ควรจะเป็น และสร้างแนวความคิดร่วมกัน

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1 ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.1 แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961; อ้างใน พงษ์จันทร์ ภูพานิชย์, 2545) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทำงานหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

3.1.2 แอทกินสัน (Atkinson, 1964, อ้างใน ขงยุทธ เกษสาคร, 2541) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตน กับมาตรฐานอันดีเยี่ยมโดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยาก ทำหายหรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ และขณะเดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

จากความหมายของการรับรู้ที่นักวิชาการให้ไว้นั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยมักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเลือกทำงานที่ท้าทาย ขอบแข่งขันทั้งกับบุคคลอื่น และตนเอง อีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดีขึ้นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากใด ๆ

3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงาน ดังนั้น จึงมีนักวิชาการ และผู้สนใจทำการศึกษาด้านแรงจูงใจเป็นจำนวนมาก เกิดเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับเป็นที่แพร่หลายกัน ได้แก่

3.2.1 เมอร์เรย์ (Murray, 1930, อ้างใน สมยศ นาวิกาน, 2540) เป็นผู้บุกเบิกการศึกษาเรื่องความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need of achievement) โดยมีพื้นฐานความคิดว่า ความต้องการของมนุษย์คือหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้เป็นกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้นับว่าเป็นเครื่องบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งในแง่ความเข้ม และทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมาย โดยเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ ทฤษฎีของ เมอร์เรย์ อธิบายว่าบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงหรือต่ำในเวลาเดียวกันได้ ซึ่งความต้องการที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลมี 4 ประการ คือ

3.2.1.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3.2.1.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) คือ ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.2.1.3 ความต้องการอิสระ (Need of Autonomy) คือ ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

3.2.1.4 ความต้องการมีอำนาจ (Need of Power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3.2.2 แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1980, อ้างใน สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยศึกษาว่าผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูง และมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร โดยศึกษาลักษณะของนักธุรกิจที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูง และมีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ ทำให้พบข้อเท็จจริงที่ระบุพฤติกรรมเยี่ยงนักธุรกิจหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ คือ

3.2.2.1 ความกล้าเสี่ยงพอควร (Moderate Risk Taking) มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ต้องการใช้ความสามารถของตน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะไม่วางใจหากได้ทำงานง่าย ๆ หรือทำสิ่งที่ไม่ได้ใช้ฝีมือ และความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอควรเพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว

3.2.2.2 ความขยันหมั่นเพียร (Energetic) ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จแก่ตนเอง มีความมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง มักเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ไม่ซ้ำแบบใคร ซึ่งจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกว่าสามารถทำงานสำคัญได้สำเร็จ ลุล่วง

3.2.2.3 ความรับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) มักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการเสรีภาพในการคิด และการกระทำ ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการ

3.2.2.4 ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำหรือการตัดสินใจของตนโดยไม่ใช้การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้น และเมื่อทราบผลการกระทำหรือการตัดสินใจแล้ว ก็จะหาวิถีทางปรับปรุงการกระทำของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3.2.2.5 ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นผู้วางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าการกระทำของตนมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จหรือเกิดอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

3.2.2.6 มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) เป็นสิ่งที่ แม็คเคลเลนด์ เห็นว่าน่าจะเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดระบบงานมากยิ่งขึ้น และทำให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น

2.3.3 แม็คเคลเลนด์ (Mc Clelland, 1961; อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 108) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาดัง ๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

2.3.3.1 Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ ต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

2.3.3.2 Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตน และสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

2.3.3.3 Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตรอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.3.4 แอคคินสัน (Atkinson, 1966, อ้างใน ขงยุทธ เกษสาคร, 2541) ได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนเองจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็นคือ

2.3.4.1 การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อนซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2.3.4.2 การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือ่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ทำงานง่ายหรือยากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่รู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

2.3.4.3 คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

ในบุคคลที่มีแรงจูงใจหลีกเลี่ยงความล้มเหลวสูง จะเลือกทำในสิ่งที่มีโอกาสล้มเหลวต่ำ เมื่อสิ่งที่ต้องการมีโอกาสที่จะล้มเหลว เขาจะหยุดให้ความสำคัญกับความต้องการของตน เนื่องจากความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมีอิทธิพลกับเขามากกว่าความต้องการอื่น ๆ สำหรับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เขาจะเลือกทำสิ่งที่ยากพอประมาณ และมีความไม่แน่นอน มีความเสี่ยง เนื่องจากความกังวลใจว่าจะมีโอกาสล้มเหลวเป็นแรงกระตุ้นให้เขาต้องการเอาชนะหรือต้องการบรรลุผลสำเร็จมากขึ้นกล่าวโดยสรุปคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการอย่างน้อยที่สุด 2 ประการคือ ความต้องการประสบความสำเร็จ และความกลัวความล้มเหลว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันก็เพราะว่าบุคคลนั้นมีการเชื่อมโยงปัจจัยทั้งสองปัจจัยนี้แตกต่างกันนั่นเอง

2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคล ในที่สุดเกิดเสริมแรงของความต้องการ แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961; อ้างใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2542, หน้า 108) ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้ด้วยความเชื่อที่ว่า ถ้าหากคนในองค์กรมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ย่อมหมายถึงองค์กรจะมีผลที่ดี มีมาตรฐาน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร และมีคนที่มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะเป็นคนที่มีแรงจูงใจสูง เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลนั่นเอง ไม่ใช่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และได้ศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกันเห็นว่าการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการ 3 ประการคือ

2.4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการการแข่งขันมาตรฐานในระดับที่สูงดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุขกายสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2.4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ต้องการเป็นที่นิยม หรือรักใคร่ชอบพอกับคนอื่นสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับตนเอง

2.4.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น พยายามจะควบคุมคนต่าง ๆ ให้คุณ และโทษแก่ผู้อื่น รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำในสิ่งที่เหนือกว่าผู้อื่น ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการนี้คือ ความพอใจในความสามารถของตนถ้าได้อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพล และได้ควบคุมผู้อื่น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นความปรารถนาที่สำคัญ และจะช่วยพัฒนาความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น เมื่อทำงานเขาจะพยายามทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นจำนวนมากจะทำให้กิจการงานต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

4. ค่านิยมในการทำงาน

4.1 ความหมายของค่านิยมในการทำงาน ค่านิยม เป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในสังคมมีอิทธิพลต่อความเชื่อ และแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ค่านิยมเป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งดีหรือไม่ดี และทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นที่สุด ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงานไว้ดังนี้

4.1.1 ซูเปอร์ (Super, 1970, อ้างใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา ความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความรู้สึกพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา ความเชื่อที่คนเรายึดถือแต่อย่างนี้มี ความสำคัญไม่เท่าเทียมกันเสมอไปบางอย่างอาจมีความหมายอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่บางอย่างก็อาจมีความสำคัญน้อยมากต่อคนอื่น ๆ ก็ได้

4.1.2 โวลแลค (Wollack, 1971, อ้างใน เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง เจตคติต่อการทำงาน ซึ่งได้มาจากเจตคติทั่วไป ๆ ที่มีความหมายต่อบุคคลแต่ละคน ค่านิยมในการทำงาน จึงเป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือเป็นสิ่งที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของตน โดยค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

4.1.3 สิริอร วิชชาวุธ (2544) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะได้จากงาน และเป็นวิถีทางที่กำหนดการประพฤติปฏิบัติตัวของเขว่าเขาควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร และเขาควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน

จากความหมายของค่านิยมในการทำงานที่นำเสนอไว้ข้างต้น อาจสรุปความหมายได้ว่าค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของเขาเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เขาอยากแสวงหาจากงานที่เขาทำ ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน

4.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

4.2.1 โกเมส และเมฆา (Gomes & Mejia, 1986, อ้างใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2553) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.2.1.1 ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนา (Desirability) ที่บุคคลให้กับลักษณะของงานโดยตรงเกิดจากการปฏิบัติงานหรือการทำงานให้สำเร็จได้แก่

4.2.1.1.1 ความรู้สึกที่รับผิดชอบในงาน คือ การได้รับโอกาสในการรับผิดชอบ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในงาน ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวด

4.2.1.1.2 ความรู้สึกแห่งความสำเร็จ คือ การที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตัวเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความรู้สึก ความภูมิใจในความสำเร็จของงาน

4.2.1.1.3 ความท้าทายของงาน คืองานที่ต้องใช้ความสามารถในงานสูง งานมีความยาก และมีความหลากหลายของทักษะ ทำให้บุคคลต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

4.2.2 ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่คุณค่าให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่

4.2.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การที่สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย ทั้งในเรื่องของอุณหภูมิ แสงสว่าง และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

4.2.2.2 โครงสร้างขององค์กร คือ การที่องค์กรมีชื่อเสียง มีนโยบายที่ชัดเจน และมีโครงสร้างที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

4.2.2.3 บรรยากาศในการทำงาน คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน รวมถึงการได้รับความเอาใจใส่จากหัวหน้าทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

4.2.2.4 ผลตอบแทน คือ ค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับในรูปแบบของเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งตำแหน่ง และความมั่นคงในอาชีพการงาน

4.2.2 นี้อุต และคณะ (Nord et al., 1988; อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ, 2544) แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภทคือ

4.2.2.1 ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน บุคคลมีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นพวกที่มีค่านิยมในตัวงาน บุคคลเหล่านี้จะชอบงานที่ทำท้าทาย และความสามารถในการทำงาน ชอบทำงานที่ตัดสินใจด้วยตนเอง งานที่มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง หากเป็นบุคคลที่มีค่านิยมภายในตัวงานต้องทำงานที่ท้าทายจากใจ และไม่มี

โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ บุคคลนั้นจะเกิดความขัดแย้งภายในใจ ทำให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข มีพฤติกรรมทำงานที่ไม่น่าปรารถนา และในที่สุดจะลาออกจากงาน

4.2.2.2 ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ทำให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน บุคคลที่ทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน เป็นผู้ที่มีความนิยมภายนอกตัวงาน บุคคลที่มีความนิยมภายนอกตัวงานจะเน้นเหตุผลของการกระทำในแง่มุมมองของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจทางความมั่นคงบุคคลเหล่านี้ จะแสวงหางานที่ตอบสนองแรงจูงใจภายนอก เช่น การทำงานเพื่อหวังจะได้รับค่าตอบแทนสูง การทำงานในหน้าที่เฉพาะหน้าที่ที่ได้รับผลตอบแทน การย้ายงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปเป็นหัวหน้า หรือจากระดับหัวหน้าไปเป็นระดับผู้จัดการหรือย้ายงานเพื่อได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น โดยไม่สนใจว่าตนจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้หรือไม่ เป็นต้น

4.2.3 ฌองส์ และ โจนส์ (George & Jones, 1996; อ้างใน สิริธร วิชาวุธ, 2544) ได้แบ่งประเภทค่านิยมในการทำงานเป็น 2 ประเภท คือ

4.2.3.1 ค่านิยมภายใน (Intrinsic Work Values) คือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานนั้นประกอบด้วย คุณลักษณะของงาน 7 ประการ ได้แก่

4.2.3.1.1 งานที่น่าสนใจ (Interesting Work) หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด

4.2.3.1.2 งานที่ท้าทาย (Challenging Work) หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในระดับสูงในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

4.2.3.1.3 เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning New Things) หมายถึง การได้เรียนรู้ความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ รวมถึงการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ จากงานที่ทำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองความต้องการด้านความเจริญงอกงาม

4.2.3.1.4 สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (Making Important Contributions) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น

4.2.3.1.5 พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (Reaching Full Potential at work) คือความต้องการหรือชอบที่จะมีความเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถด้านวิชาชีพ และประสบการณ์

4.2.3.1.6 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระ (Responsibility and Autonomy) การมีหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.2.3.1.7 ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Being Creative) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานด้านการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ

4.2.3.2 ค่านิยมภายนอก (Extrinsic Work Values) ประกอบด้วย ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของงาน 7 ประการได้แก่

4.2.3.2.1 เงินเดือนสูง (High Pay) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งเพราะสามารถตอบสนองความต้องการได้หลายด้านทั้งความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการระดับสูง เช่น การยอมรับนับถือในสังคม อำนาจ ความสำเร็จ

4.2.3.2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการจ้างงานแก่บุคคลได้ในระยะเวลานาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของสถาบัน ตลอดจนการได้รับการปกป้อง และเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

4.2.3.2.3 สวัสดิการดี (Job Benefits) หมายถึง กิจกรรมหรือบริการใด ๆ ที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการจัดให้แก่พนักงานขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัย ความผาสุกความอยู่ดีกินดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตของพนักงาน และครอบครัว ซึ่งอาจมีทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น เช่น การจัดการที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล การกู้เงินฉุกเฉิน และเงินสะสม เป็นต้น

4.2.3.2.4 มีสังคมกว้างขวางขึ้น (Status in Wider Community) ในการทำงานบ่อยครั้งที่บุคคลแต่ละคนต้องมิปฏิเสธสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง เนื่องจากความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานของบุคคลไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผลงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลแสดงบทบาทในสังคมการทำงานด้วย

4.2.3.2.5 มีการติดต่อในสังคม (Social Contacts) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงมีความต้องการทางสังคม เช่น มิตรภาพ และไม่มีความสุขเมื่อถูกอดทิ้งให้อยู่คนเดียวมานานเกินไป

4.2.3.2.6 มีเวลาให้ครอบครัว (Time For Family) เวลาว่างในการทำกิจกรรม และการดูแลครอบครัวหรือการใช้เวลาว่างจากการทำงาน

4.2.3.2.7 มีเวลาทำงานอดิเรก (Time For Hobbies) การมีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน เป็นความต้องการ โดยธรรมชาติของบุคคลที่ต้องการพักผ่อนทั้งร่างกาย และจิตใจ มิใช่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานหาเงินเพียงอย่างเดียว

4.3 ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิถีทางที่กำหนดการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การว่าเขาควรประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างไร และเขาควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน ค่านิยมประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีลักษณะของการประเมินค่าว่า

เป็นสิ่งที่ถูก ผิด หรือ ดี เลว ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวิถีทางการกระทำว่า อะไรควรทำ หรือ อะไรไม่ควรทำ ซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน เช่น ความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเป็นต้น เมื่อค่านิยมเป็นตัวกำหนดวิถีทางในการกระทำ การทราบค่านิยมของบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลให้สามารถจัดระบบ กำหนดนโยบายรวมทั้งการสร้างรูปแบบในการทำงานให้เสริมสร้าง และรักษาค่านิยมที่ดีต่อการมีประสิทธิผลองค์กร และควมมีสุขภาพกาย และจิตที่ดีของพนักงาน ด้วยสิ่งที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมในการทำงานของบุคคล และ ค่านิยมขององค์กร บุคคลจะพยายามทำพฤติกรรมตามค่านิยมของตน และคาดว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาจากองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็คาดหวังว่าบุคคลควรทำตามค่านิยมขององค์กรจึงจะได้รับสิ่งที่ปรารถนา ถ้าค่านิยมของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันการทำงานร่วมกันย่อมเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิผล (สิริอร วิชชาวุธ, 2544)

5. ความพึงพอใจในงาน

5.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ได้มีนักบริหาร นักวิชาการ ได้ให้แนวคิด และความหมายไว้มากมาย ซึ่งจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ และการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความหมายของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ ล็อก (Locke, 1976, อ้างใน สร้อยตระกูล ธรรมมานะ, 2545, หน้า 134) นิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง

5.2 ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับพึงพอใจในงาน

5.2.1 เฮิร์สเบอร์ก (Herzberg, 1959, อ้างใน สร้อยตระกูล ธรรมมานะ, 2545, หน้า 100) สาระสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

5.2.1.1 ความต้องการเงินทองความไม่เจ็บป่วย ค่าจ้างที่ดี และสวัสดิการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) หากพนักงานได้รับไม่มาก ได้ไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวัง เขาก็จะไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยบำรุงรักษาความพึงพอใจให้พนักงานมีความพึงพอใจอยู่เท่านั้น ฉะนั้นหากเจ้าของกิจการต้องการบำรุงรักษาความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานก็ต้องตอบสนองสิ่งดังกล่าว

5.2.1.2 ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าทั้งทางสังคม และจิตใจมนุษย์ต้องการ ความเป็นอิสระ ความก้าวหน้า ความยอมรับนับถือ และความเข้าใจ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivator) เมื่อสิ่งดังกล่าวถูกตอบสนองก็ย่อมกระตุ้นสร้างเสริมจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

5.2.2 ไมเออร์ (Myers , 1964, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) เป็นกลุ่มนักวิจัยที่ Taxas Stitute Company ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในการทำงานโดยได้ศึกษา และสัมภาษณ์พนักงานทุกระดับ จากการศึกษา ไมเออร์ สรุปได้ว่า การจะพอใจจะมาจากความท้าทายของงาน เช่น ความสำเร็จก้าวหน้าของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยจูงใจนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาหากได้รับการตอบสนอง ก็พอใจหรือเฉย ๆ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน สิ่งต่างเหล่านี้ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน สวัสดิการ และการยอมรับในการทำงาน ฉะนั้นการบริหารเกี่ยวกับพนักงาน จึงควรให้การตอบสนองสิ่งดังกล่าวแก่ทุกคนนอกจากนี้แล้วยังพอสรุปแนวคิดของ ไมเออร์ ได้ดังต่อไปนี้

- 5.2.2.1 อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบคือ งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าของงาน และการให้การยอมรับนับถือ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

5.2.2.2 อะไรทำให้พนักงานไม่พอใจ คำตอบคือ ภาวะเบี่ยง ข้อยกเว้นในการทำงาน สภาพแวดล้อมไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม และสิทธิของความเป็นผู้อาวุโส เป็นต้น

5.2.2.3 เมื่อไรพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ คำตอบคือ เมื่อเกิดความรู้สึกว่าความสำเร็จของงานถูกขัดออกไป มีความผิดปกติต่อสภาพแวดล้อมของเขา

5.2.3 คูเปอร์ (Cooper, 1958, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ การได้ทำงานที่เขาสนใจ การมีอุปกรณ์ดีสำหรับทำงาน การมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนยกย่องนับถือ

5.2.4 อีแวนส์ (Evans, 1971, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเช่นเดียวกันกับ ไมเออร์ เขาได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า แบบวิถีเป้าหมาย (Path Goal Model) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

5.2.4.1 แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน โดยจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

5.2.4.2 แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ถ้าแม้ไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะดำเนินการไปด้วยดีไม่ได้ การกระทำก็อาจจะกระทำเป็นช่วง ๆ หรือไม่มีความสม่ำเสมอความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นเพราะความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ถ้าขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

5.2.5 กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, อ้างใน ศรีอยุธยา ธรรมานะ, 2545 หน้า 141) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการดังนี้

5.2.5.1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.2.5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

5.2.5.3 บริษัทหรือสถานที่ทำงาน และการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงานตลอดจนชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ

5.2.5.4 ค่าจ้างสำหรับค่าจ้าง หรือรางวัลนั้นต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันโดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย

5.2.5.5 ลักษณะงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงานนั่นเอง ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงานซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจ สำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่มีลักษณะงานบางประการ อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ การพบปะผู้คน มักจะเป็นงานที่หลากหลาย ๆ คนชอบ แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิด และแก้ปัญหาหนักนัปการ

5.2.5.6 การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาไม่ควรถูกเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานหรือลาออกจากงาน

5.2.5.7 ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

5.2.5.8 การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากการปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่า ภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมา จะเกิดไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

5.2.5.9 สภาพการทำงาน อาทิ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

5.2.5.10 สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

5.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ในแต่ละบุคคลอาจจะมีองค์ประกอบของความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน

5.3.1 กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

5.3.1.1 ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ

5.3.1.2 การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

5.3.1.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

5.3.1.4 เพื่อนร่วมงาน และการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียง และการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5.3.1.5 ทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

5.3.1.6 ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

5.3.1.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

5.3.1.8 ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจ และความไม่พอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

5.3.1.9 การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ - ส่ง ข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

5.3.1.10 ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริหาร และการรักษาพยาบาล สวัสดิการ พักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. วิวัฒนาการของสถานอนามัย ประชาชนที่มีสุขภาพดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปอย่างราบรื่นรัฐบาลไทยจึงได้พยายามขยายการดูแลสุขภาพของประชาชนให้เป็นไปอย่างทั่วถึง ดังนั้น การสร้างสถานบริการที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่าง

ใกล้ชิด หรือเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างประชาชนกับบริการทางสาธารณสุขของรัฐจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง แนวความคิดดังกล่าวได้มีวิวัฒนาการมาเป็นเวลานาน โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2456 รัฐบาลไทยได้มีการจัดตั้งโอสถสภา หรือเรียกในชื่อต่าง ๆ กันว่า โอสถสภา หรือ โอสถสถาน ขึ้นในบางจังหวัดเพื่อให้เป็นสถานบำบัดโรค และเป็นสำนักของแพทย์สาธารณสุข จนต่อมาใน พ.ศ. 2475 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สุขศาลา อย่างไรก็ตามระหว่างที่เป็นสุขศาลาอยู่นั้น เฉพาะในท้องที่ที่เป็นชุมชนหนาแน่นราชการจะส่งแพทย์ไปประจำเพื่อให้บริการแก่ประชาชน สุขศาลาประเภทนี้ได้รับการเรียกว่า สุขศาลาชั้นหนึ่ง สำหรับสุขศาลาที่ไม่มีแพทย์ประจำเรียกว่า สุขศาลาชั้นสอง เมื่อมีการสถาปนากระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2485 กรมการแพทย์ได้รับโอนสุขศาลาชั้นหนึ่งที่ตั้งอยู่ในจังหวัด และอำเภอบางแห่งไปปรับปรุงเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด และโรงพยาบาลประจำอำเภอ และมีบางส่วนที่เทศบาลรับไปดำเนินการ สำหรับสุขศาลาชั้นหนึ่งที่ไม่ได้โอนไปอยู่กับเทศบาล และมิได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลจะอยู่ภายใต้การดูแลของกรมอนามัย ก็ได้รับการพัฒนาเป็นสถานบริการประเภทต่าง ๆ คือ เป็นสถานอนามัยชั้นหนึ่ง (พ.ศ. 2497) เป็นศูนย์การแพทย์อนามัยชนบท (พ.ศ. 2515) เป็นศูนย์การแพทย์ และอนามัย (พ.ศ. 2517) เป็นโรงพยาบาลอำเภอ (พ.ศ. 2518) และเป็นโรงพยาบาลชุมชน (พ.ศ. 2525) ส่วนสุขศาลาชั้นสองส่วนใหญ่อยู่กับกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นสถานอนามัย อย่างไรก็ตามสถานอนามัยได้มีการพัฒนามาจากสุขศาลาเท่านั้น กล่าวคือในปี พ.ศ. 2525 มีการยกฐานะสำนักงานผดุงครรภ์ทั้งหมดกว่า 1,400 แห่ง ขึ้นเป็นสถานอนามัยด้วยทำให้มีจำนวนสถานอนามัยเพิ่มขึ้น และในปี พ.ศ. 2535 กระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายการพัฒนาสถานอนามัย จึงได้จัดทำโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานอนามัย กำหนดระยะเวลาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2535 - พ.ศ. 2544 รวม 10 ปี โดยได้กำหนดสถานอนามัยเป็น 2 ประเภท คือ สถานอนามัยขนาดใหญ่ และสถานอนามัยทั่วไป มีสถานอนามัยที่เปิดให้บริการประชาชนในตำบลต่าง ๆ ทั่วประเทศจำนวน 9,559 แห่ง โดยการให้บริการของสถานอนามัยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีปรัชญา และแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ (เมธี จันทจักรุณณ์, 2533)

1.1 สถานอนามัยเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างชุมชนกับบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด

1.2 การขยายบริการสาธารณสุขของรัฐเข้าสู่ชนบทระดับตำบลทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพ จะทำให้ประชาชนในชนบทมีสุขภาพอนามัยดีขึ้น

1.3 ประชาชนในชนบทควรได้รับบริการใกล้บ้านมากที่สุดหากเกินขีดความสามารถของสถานบริการใกล้บ้านจึงเข้าสู่ระบบส่งต่อที่เหมาะสม

1.4 การบริการในระดับตำบล และหมู่บ้านจัดอยู่ในระดับต้น คือ ระดับที่ให้บริการได้โดยเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่แพทย์

1.5 การให้บริการของสถานีนอนามัยกำหนดให้น้ำหนักของงานส่งเสริมสุขภาพ งานควบคุมป้องกันโรค ต่องานด้านรักษาพยาบาลในสัดส่วน 75 : 25

1.6 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย เป็นบุคลากรระดับผู้ช่วยประเภทที่มีความรู้หลายด้าน

1.7 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ทำงานในระดับตำบล นอกจากมีเจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรงแล้วจะต้องมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนเพื่อพัฒนางานสาธารณสุข และพัฒนาชุมชนด้วย

1.8 การให้บริการเป็นการบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขแผนปัจจุบันร่วมกับการดำเนินงานตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐานจะทำให้ประชาชนในชนบทมีสุขภาพที่ดีขึ้น

1.9 การบริการของสถานีนอนามัยเป็นการให้บริการเชิงรุกเข้าสู่ชุมชนร่วมกับการตั้งรับในสำนักงานโดยในอดีตเน้นมาตรการการเยี่ยมบ้าน เป็นการทำงานเชิงรุกที่สำคัญต่อมามีการใช้ผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นตัวกลางระหว่างชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมากขึ้น

1.10 การให้บริการของสถานีนอนามัยเป็นการให้บริการแบบผสมผสานในลักษณะของการดูแลทั้งครอบครัว และดูแลชุมชนโดยมีเขตรับผิดชอบที่ชัดเจน

2. โครงสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ชูชัย สุภวงส์ และคณะ, 2552) รัฐบาลภายใต้การนำของ ฯพณฯ อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายด้านสาธารณสุขต่อสภาผู้แทนราษฎร ในข้อ 3.3.3 คือ ปรับปรุงระบบบริการด้านสาธารณสุข โดยลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ยกกระดับสถานีนอนามัยเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และพัฒนาเครือข่ายการส่งต่อในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกันทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้ระบบหลักประกันสุขภาพมีคุณภาพอย่างเพียงพอทั่วถึง มีทางเลือกหลากหลายรูปแบบ และครอบคลุมได้ถึงการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหา และนโยบายของรัฐดังกล่าวต่อเนื่อง โดยการปรับโฉมการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิของประเทศไทย ให้เปลี่ยนจากบริการเชิงรับมาเป็นเชิงรุก โดยจัดทำแผนการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ. 2552 - 2555 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และได้ดำเนินการระยะแรกที่เป้าหมายสถานีนอนามัย จำนวน 1,001 แห่ง ในการปรับโฉมการบริการนี้ สถานีนอนามัยจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง ทั้งด้านกายภาพ รูปแบบบริการ โดยบุคลากรที่ได้รับการชี้แจง และอบรมตามแนวทางใหม่

2.1 องค์ประกอบของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) แหล่งที่มาหรือต้นสังกัดของกำลังคนในช่วงระยะแรก สามารถมาได้ จาก 4 ช่องทางคือ

2.1.1 บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอาจเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสถานีนอามัย ศูนย์ สุขภาพชุมชน (PCU) เดิม หรือถูกส่งมาจากโรงพยาบาลชุมชนเพื่อมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลบุคลากรสาธารณสุขมี 3 ระดับได้แก่

2.1.1.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก รับผิดชอบประชากรไม่เกิน 3,000 คน ควรมีบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อย 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล (หัวหน้าสถานีนอามัยเดิม) Nurse practitioner (NP) เพื่อช่วยเสริมในการ พัฒนา และให้บริการรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดย NP จะต้องทำงาน เชิงรุกในชุมชนด้วย พยาบาลชุมชน หรือ นักวิชาการสาธารณสุข หรือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน ดูแลเรื่องงานชุมชน การสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในพื้นที่ ลูกจ้าง คนงาน พนักงานบันทึกข้อมูล ซึ่งควรเป็นผู้ที่มีความสามารถที่หลากหลาย เช่น สามารถช่วยบันทึกข้อมูล ขับรถ และออกชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่ได้ นอกจากนี้ อาจมีนักกายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด ที่มี การปฏิบัติงานในลักษณะ part time หรือหมุนเวียนไปช่วยสนับสนุนทุกโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลในพื้นที่

2.1.1.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง รับผิดชอบประชากร ระหว่าง 3,000 – 7,500 คน ควรมีบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อย 7 คน ประกอบด้วย บุคลากร 4 ประเภทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก โดยมีบุคลากรประเภทที่ 3 เพิ่มขึ้น 2 - 3 คน และมีลูกจ้างหรือคนงาน เพิ่มขึ้น 2 - 3 คน

2.1.1.3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ รับผิดชอบประชากร มากกว่า 7,500 คนขึ้นไป ควรมีบุคลากรสาธารณสุขทุกประเภทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลขนาดกลาง ร่วมกับมีแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว และ เกษัชกร บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อาจเป็นทั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือ ข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.)

2.1.2 บุคลากรที่จ้างเพิ่มเติม โดยใช้งบประมาณของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จาก CUP หรือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ และ Supporting staff เช่น พนักงานบันทึกข้อมูล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานขับรถ เป็นต้น

2.1.3 บุคลากรที่เป็นอาสาสมัครในพื้นที่ เช่น อสม. และประชาชนในพื้นที่ ที่มุ่งเน้นการดูแลตนเอง (self care) และครอบครัว

3. ขอบเขตการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีขอบเขตการดำเนินการบริการสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม และป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวชุมชน และสังคม ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยมีจุดเน้น ดังนี้

3.1 ดำเนินการเชิงรุก โดยมุ่งเข้าหาประชาชน และชุมชนเพื่อการสร้างสุขภาพเป็นหลัก รวมทั้งมุ่งจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของปัญหาสุขภาพ

3.2 บริการอย่างต่อเนื่อง สามารถให้คำปรึกษา และส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอดเวลา โดยสามารถปรึกษาแพทย์ในโรงพยาบาลพี่เลี้ยง หรือส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจมีบริการเตียงนอนเพื่อสังเกตอาการโดยไม่รับผู้ป่วยไว้ในอนคั่งคืน และหากมีกรณีฉุกเฉิน ก็มีระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อออกไปรับผู้ป่วย และให้การปฐมพยาบาลก่อนส่งต่อ

3.3 มีความเชื่อมโยง และมีส่วนร่วม โดยมีความเชื่อมโยงกับบริการสุขภาพในระดับอื่นในการดูแลผู้ป่วยรายกรณีอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการดำเนินงานของประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองท้องถิ่น

4. บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.1 การส่งเสริมสุขภาพ นโยบายการจัดตั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพคือกระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มความสามารถของตนเองในการควบคุมดูแล และพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้นภายในกลยุทธ์ การชี้แนะ การเพิ่มความสามารถและการใกล้ชิดกลยุทธ์หลักได้แก่ การสร้างนโยบายสาธารณสุข การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งกับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพเป็นวิธีการทำงานเชิงรุกที่สามารถดำเนินการได้ทั้งในสถานบริการ (รพ.สต.) และนอกสถานบริการ โดยเฉพาะในชุมชน จึงมีกิจกรรมในการให้บริการกับประชากรกลุ่มเป้าหมายดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 กลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมการให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรมการให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ประชากรทั่วไป	การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การให้บริการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคตามชุดสิทธิประโยชน์ ของระบบประกันสุขภาพ การให้บริการรักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วย โรคเรื้อรัง การฟื้นฟูสมรรถภาพ การส่งต่อผู้ป่วย
กลุ่มผู้สูงอายุ	กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งเสนอโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข Care givers ชมรมผู้สูงอายุ การออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
เด็กแรกเกิด	Well baby clinic Care givers การกระตุ้นพัฒนาการ และ growth monitoring ส่งเสริม breast feeding และ complementary feeding การดูแลพิเศษสำหรับเด็กกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพเฉพาะ
สตรีมีครรภ์	ANC & PNC การให้อาหารเสริมการให้เกลือไอโอดีน และยาเสริม ธาตุเหล็ก การส่งต่อไปเพื่อคลอดบุตร
ผู้พิการ	Rehabilitation การเยี่ยมบ้าน กายอุปกรณ์ กิจกรรมบำบัด
กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	การติดตามการรักษาพยาบาล การเยี่ยมบ้าน Screening Primary and secondary and tertiary prevention Continuity of care

ที่มา: (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2553)

4.2 การควบคุม และป้องกันโรค ขอบเขตการให้บริการของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ประกอบด้วยกิจกรรม เฝ้าระวัง สอบสวนโรค และภัยสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และภัยสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวเนื่องกับกรมควบคุมโรค นั้น กรมควบคุมโรคเองนั้นก็มิหน่วยงานส่วนภูมิภาคในพื้นที่ คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ทั้ง 12 แห่งในประเทศ ซึ่งกิจกรรมหลักของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ก็คือ การสนับสนุนด้านวิชาการที่ได้จากส่วนกลาง

ให้จังหวัด อำเภอเป็นศูนย์ข้อมูล และเทคโนโลยีตลอดจนการพยากรณ์โรคสำหรับพื้นที่ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของจังหวัด อำเภอ สอดสวนควบคุมโรคในพื้นที่ พัฒนา และสนับสนุนเครือข่ายเป้าหมายในพื้นที่ เป็นต้น

4.2.1 เฝ้าระวัง สอบสวนโรค และภัยสุขภาพ การใช้แหล่งทรัพยากรจากชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะต้องทำงานแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายไม่ว่าจะเครือข่าย ด้วยกันเองหรือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แกนนำชุมชน ชาวบ้าน มาดำเนินงานร่วมเป็น แกนกลางหรือแกนประสานเดียวกับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจำเป็นต้องหาแหล่งทุน ที่มีหลากหลายในพื้นที่มาบริหารงานการจัดการ โดยเฉพาะนางบประมาณมาสอนอบรมงาน สาธารณสุขให้ทราบปัญหา โรคภัย และในบางเรื่องให้เครือข่ายชุมชนดำเนินงานได้เอง รวมทั้งควรมีอุปกรณ์ เช่น อุปกรณ์ในการเก็บตัวอย่างส่งตรวจโรคที่พบบ่อยในชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.2.2 การทำงานร่วมกับเครือข่าย และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อ เฝ้าระวัง และควบคุมโรค บุคลากรผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา และควบคุมโรคต้องเป็นสมาชิกใน ทีม SRRTของโรงพยาบาลแม่ข่าย อ่านรายงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาประจำ ติดตามสถานการณ์ ของโรคอุบัติใหม่ และแนวทางการดำเนินงานของสถานบริการทางสาธารณสุขบนเว็บไซต์ กระทรวงสาธารณสุข นำเสนอข้อมูลทางระบาดวิทยาให้เครือข่ายได้ทราบสถานการณ์ และ แนวโน้มของโรคให้สมาชิกทราบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

วิธีการจัดการภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และวิธีเชื่อมโยงกับหน่วย ที่สูงขึ้น รวมทั้งภาคีอื่น ๆ

4.2.2.1 ในภาวะปกติ การเชื่อมโยงดำเนินการผ่าน การประชุมประจำเดือน โทรศัพท์ โทรสาร หรือ อินเทอร์เน็ต

4.2.2.2 หากเกิดการระบาด ให้แจ้งข่าวการระบาดไปยังโรงพยาบาลแม่ข่าย ทันที และให้แจ้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ภายใน 24ชม.

4.2.2.3 หากพบการระบาดที่มีขอบเขตกว้างขวางนอกพื้นที่รับผิดชอบ ให้แจ้ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทันที หากพบการระบาดเกี่ยวข้องกับจังหวัดอื่น ๆ ให้แจ้งสำนักงาน ควบคุมป้องกันโรค หรือสำนักระบาดวิทยา ทันที

4.3 การดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ความหมายของโรคเรื้อรังได้แก่ ความเจ็บป่วยเรื้อรังเป็น ความเจ็บป่วยที่มีอาการค่อยเป็นค่อยไป ระยะเวลาของการเจ็บป่วย และการดูแลรักษายาวนาน ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด การเจ็บป่วยมักเป็นอย่างถาวรค่อย ๆ ลุกลามจนมีอาการรุนแรงมากขึ้น หากได้รับการดูแลรักษาอย่างเหมาะสมต่อเนื่องจะทำให้อาการทุเลา มีคุณภาพชีวิตที่ดี หาก

ไม่ได้รับการดูแลรักษาที่เพียงพอ และไม่ดูแลตนเอง อาการ ก็จะรุนแรง มีภาวะแทรกซ้อน และเสียชีวิตก่อนวัยอันควร โรคเรื้อรัง ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคหลอดเลือด โรคอัมพฤกษ์ อัมพาต โรคหอบหืด ซึ่งมุมมอง และหลักการในเรื่องการดูแลโรคเรื้อรัง ที่ต่างจากโรคเฉียบพลัน

4.3.1 เน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน ควบคุมการทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.3.2 เน้นการเสริมศักยภาพของผู้ป่วย และครอบครัว

4.4 งานคุ้มครองผู้บริโภค โรคที่เกิดจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ไม่ปลอดภัย การคุ้มครองผู้บริโภค ถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะปกป้องหรือป้องกันให้ผู้บริโภคได้รอดพ้นจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเกิดจากการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผสมสารเคมี สารปนเปื้อนต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ลอกเลียนแบบ การบริโภคผลิตภัณฑ์เกินความจำเป็น และเลียนแบบตามค่านิยมตะวันตก เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่คุกคามที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนทั้งสิ้น เช่น โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคอ้วน เป็นต้น ดังนั้น การที่ประชาชนจะมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแรง ชุมชนเข้มแข็งร่วมใจกัน ไม่บริโภคผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีคุณภาพ เพื่อที่จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพตามมา จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงมาเป็นเครื่องมือในการป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพอย่างเหมาะสมต่อเนื่อง โดยครอบคลุมกิจกรรม การเฝ้าระวัง และประเมินความเสี่ยง (Risk assessment) การจัดการความเสี่ยง (Risk management) ด้วยการ 1) หลีกเลี่ยงความเสี่ยง 2) ปล่อยผ่านความเสี่ยง 3) ป้องกันความเสี่ยง 4) ลดความสูญเสีย 5) แบ่งแยกความเสี่ยง และการสื่อสารความเสี่ยง (Risk communication) ถือเป็น การส่งเสริม ป้องกันสุขภาพของประชาชน ตามกรอบแนวคิดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ต้องการจะพัฒนาจากสถานีนอมนำให้เป็นหน่วยบริการสร้างสุขภาพที่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุดซึ่งเป้าหมายหลักก็เพื่อส่งเสริมสุขภาพมากกว่าการรักษาพยาบาล เป็นการป้องกันตั้งแต่ต้นทางเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาผู้ป่วยส่งโรงพยาบาล ทั้งนี้ บุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ประจำอยู่ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องปรับบทบาท ภารกิจจากการรักษามาสู่การส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะต้องสร้าง และพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้กับประชาชนในชุมชน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถหลีกเลี่ยง และเลือกที่จะไม่บริโภคผลิตภัณฑ์ที่ไม่ปลอดภัยได้นอกจากนี้ ยังต้องปรับบทบาทการเป็นนักรณรงค์ด้านสุขภาพให้กับชุมชน ให้ออกมาสนใจ เอาใจใส่ในการดูแลสุขภาพของตน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ให้ชุมชนเกิดความตื่นตัว และตระหนักถึงภัยต่าง ๆ ที่จะตามมา ทั้งนี้ กระบวนการทำงานด้วยส่งเสริมสุขภาพนั้น ไม่เฉพาะแค่บุคลากรสาธารณสุขที่มีอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เท่านั้น ภาสึเครือข่ายต่าง ๆ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนแนวคิด และเทคนิคที่เหมาะสมให้กับชุมชน ผลักดัน และร่วมกัน

พัฒนาชุมชนของตนให้เกิดความเข้มแข็ง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐ ในประเทศที่กำลังพัฒนาในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนต่อองค์การอนามัยโลก

4.5 การปรับพฤติกรรมสุขภาพ (การคุ้มครองผู้บริโภค) ผลิตภัณฑ์สุขภาพ ได้แก่ ยา อาหาร เครื่องสำอาง เครื่องมือแพทย์ วัตถุอันตรายในบ้านเรือน และวัตถุเสพติด เป็นสิ่งที่ประชาชน บริโภคตั้งแต่ตื่นนอนจนเข้านอน การบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีคุณภาพ บริโภคไม่ถูกต้องเหมาะสม ล้วนนำมาซึ่งความเจ็บป่วย และที่ร้ายแรงอาจถึงขั้นเสียชีวิต เช่น อาหารที่มีการปนเปื้อนสารห้ามใช้ หรือมีจุลินทรีย์ที่ทำให้เกิดโรค เครื่องสำอางที่มีสารห้ามใช้ การใช้ยาผิด ๆ ใช้ยาที่ไม่มีคุณภาพ มาตรฐาน ขาดปลอม การบริโภคอาหารที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดโรคตั้งแต่โรคระบบทางเดินอาหาร โรคไต โรคมะเร็ง โรคหลอดเลือด และหัวใจ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง และโรคอื่น ๆ อีกมากมาย ขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างรวดเร็วทางอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการที่ข้อมูลวิ่งเข้าหาโดยผ่านทางอีเมล ทำให้เกิดความเสี่ยง จากการได้รับยาที่ไม่มีทะเบียน ขาดปลอม รวมถึงการบริโภคยาโดยไม่อยู่ในการดูแลของแพทย์หรือเภสัชกร นอกจากนี้ในชนบทยังพบมีการจำหน่ายยาชุด และยาลูกกลอนที่มีการนำสเตียรอยด์มา ผสม เพื่อให้ประชาชนหลงเชื่อว่าเป็นยาที่ดี รักษาโรคได้หายทันใจ ทำให้ประชาชนได้รับพิษภัย จากสเตียรอยด์ รวมถึงการการแข่งขันที่สูงในทางการค้า ทำให้มีการโฆษณาในลักษณะโอ้อวด เกิน ความจริง หรือทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดในสาระสำคัญ ผลที่ตามมาคือเกิดการบริโภคที่ไม่ เหมาะสม ไม่จำเป็น และบางครั้งเกิดอันตรายจากการบริโภค เช่น คนที่มีปัญหาด้านสุขภาพต้อง ได้รับการรักษาดูแลอย่างต่อเนื่อง เมื่อหลงเชื่อการโฆษณาหันมาบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีการโฆษณา แล้วละเลยวิธีการรักษาที่ถูกต้อง อาจทำให้โรคมีความรุนแรงขึ้นจนเป็นอันตรายถึงชีวิตได้

4.6 งานการแพทย์แผนไทย การจัดบริการการแพทย์แผนไทย มาตรฐานการจัดบริการ การแพทย์แผนไทยของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องมีบริการ มีดังนี้

4.6.1 มีเวชระเบียนด้านการแพทย์แผนไทย

4.6.2 มีบริการด้านการแพทย์แผนไทย

4.7 งานวิทยาศาสตร์การแพทย์ชุมชน บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ในส่วนที่อยู่ในขอบข่ายของวิทยาศาสตร์การแพทย์นั้น แบ่งได้เป็น 2 ด้านคือ ด้านการ ป้องกันการเกิดโรค และการรักษาโรค การป้องกันโรคนั้น ทำได้ใน 2 รูปแบบ คือ การเฝ้าระวัง คุณภาพของผลิตภัณฑ์สุขภาพ ได้แก่ อาหาร ยา เครื่องสำอาง วัตถุอันตราย ซึ่งส่งผลต่อการเกิดโรค หลายชนิดรวมทั้งเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รูปแบบที่ 2 คือ การป้องกันโรคโดยโครงการตรวจค้นหา ผู้ป่วยหรือกลุ่มเสี่ยงเบื้องต้น เพื่อแก้ไขปัญหา และป้องกันโรค ในส่วนของการรักษา หรือตรวจหา

โรคในเบื้องต้นก็เป็นบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สามารถเข้าไปสนับสนุนได้ทางห้องปฏิบัติการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุชนารถ สุวรรณ (2549) ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเชลล์ทรีด เมโมเรียล ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบของบุคลากร ความเสี่ยงในงาน และการรับความเสี่ยงในงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดีของกลุ่ม

ธวัช ยิ่งประเสริฐ (2549) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ชัท เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุพรรณบุรีในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุพรรณบุรี จังหวัดขอนแก่น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

นุชรี อาบสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สนธยา บุญประดิษฐ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลารับราชการและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทัศนีย์ ทินราช (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่ง

ได้แก่อายุ อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับบรรยากาศองค์การ

ศิริณา พงศ์หล้า (2551) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มูลนิธิโครงการหลวงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง องค์ประกอบย่อยของการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีในองค์การความอบอุ่น และการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบย่อยของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สิทธิชัย ฮอเจริญชัย (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์การกับคุณภาพบริการ โรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ระดับเจตคติของพยาบาลต่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และเจตคติการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพบริการ และตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายคุณภาพบริการ โรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้คือ บรรยากาศองค์การ โดยสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของคุณภาพบริการ โรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้

อรรคเดช อรรคเศรษฐัง (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโซน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การในกลุ่มที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน แต่บรรยากาศองค์การของทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับสูง

สายพิน สายคำ (2552) ศึกษา บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศมีความผูกพันระดับปานกลางทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บรรยากาศ

องค์การของโรงพยาบาลสันทัดแพ่งในทุกด้าน ได้แก่ด้าน โครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านความสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและการจัดการ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์องค์การและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานมรรยาทาสอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาทาสองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษามรรยาทาสองค์การใน 9 มิติ ตามแนวคิด ทฤษฎี ของ ลิทวิน และ สตริงเจอร์ เนื่องจากเป็นแนวคิด ทฤษฎี ที่ค่อนข้างมีความชัดเจน ครอบคลุมได้ กว้างขวาง และเหมาะสมกับมรรยาทาสองค์การของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับมรรยาทาสองค์การ พบว่า มรรยาทาสองค์การมีความสัมพันธ์กับ หลาย ๆ ปัจจัย นอกจากนี้ยังพบว่า มรรยาทาสองค์การที่แตกต่างกันก็มีผลต่อคุณภาพขององค์การ ด้วย ดังนั้นการเสริมสร้างมรรยาทาสที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกองค์การควรตระหนัก และให้ความสำคัญ การศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในเรื่องมรรยาทาสองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังไม่ ปรากฏ แต่มีงานวิจัยที่ใกล้เคียง จึงเห็นสมควรที่จะศึกษาเกี่ยวกับมรรยาทาสองค์การ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้กระบวนการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Study) แบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-section Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้าและคัดเลือกราย ดังนี้

1.1 เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Include Criteria) บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 เกณฑ์การคัดเลือกราย (Exclude Criteria)

1.2.1 บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาประกอบพิธีทางศาสนา และปฏิบัติงานมาแล้วไม่ถึง 1 ปี

1.2.2 บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ไม่อยู่ในพื้นที่หรือขอลอนตัวออกจากการศึกษาในครั้งนี้

1.2.3 ยุติการศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling Random) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับประชากรทุกประการ โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน สามารถนับจำนวนสมาชิกได้จากสูตร บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2551, หน้า 117) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{Z^2\sigma^2 + Nd^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนสมาชิกประชากร = 489 คน

Z แทน ค่ามาตรฐานโค้งปกติที่ระดับนัยสำคัญแบบสองหาง = 2.58

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.34

d แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน = 0.05

แทนค่าต่าง ๆ จากสูตรข้างต้นเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{(489 * 2.58 * 2.58 * 0.34 * 0.34)}{(2.58 * 2.58 * 0.34 * 0.34) + (489 * 0.05 * 0.05)}$$

$$n = \frac{376.276}{(0.76948) + (1.2225)}$$

$$n = \frac{376.276}{1.99198}$$

$$n = 188.895$$

จึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 189 คน ผู้ศึกษาเก็บแบบสอบถามโดยการเดินทางไปชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง และประสานบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขึ้น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวก โดยส่งเครื่องมือการศึกษาครั้งนี้ให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองแล้วนัดส่งคืนภายใน 20 วัน จากนั้นจึงส่งกลับมายังผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ ดังนั้นเพื่อลดโอกาสการคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลจากการสูญหายและการไม่ตอบกลับ ผู้ศึกษาจึงวางแผนการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกประมาณ ร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้อีก 29 คน ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน

ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์จากทั้งหมด 18 อำเภอ ตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมข้อมูลประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน (Probability Proportional to Size) เพื่อหาตัวแทนบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ แต่ละอำเภอ ดังนี้

ดำเนินการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ จากสัดส่วนบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังรายละเอียดข้อมูล ตารางที่ 3, 4, และตารางที่ 5

ตารางที่ 3 จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(แห่ง) บุคลากรสาธารณสุข(คน) และ
กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ	อำเภอ	โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ตำบล(แห่ง)	บุคลากร สาธารณสุข(คน)	กลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วน
1	เมือง	21	66	30
2	ดอนจาน	6	17	7
3	นามน	6	19	8
4	สมเด็จ	9	27	12
5	สหัสขันธ์	8	26	12
6	คำม่วง	7	22	10
7	สามชัย	5	18	8
8	กุฉินารายณ์	16	54	24
9	เขาวง	5	15	7
10	นาแก	7	24	11
11	ห้วยผึ้ง	5	14	6
12	กมลาไสย	10	34	15
13	ร่องคำ	2	6	3
14	ฆ้องชัย	7	21	9
15	ยางตลาด	17	54	24
16	หนองกุงศรี	9	31	14
17	ห้วยเม็ก	9	22	10
18	ท่าคันโท	7	19	8
รวม		156	489	218

ที่มา:(สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2554)

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสาธารณสุข (คน) ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามประเภท
ตำแหน่ง แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์

อำเภอ	จำนวนบุคลากรสาธารณสุข (คน)						รวม
	ผอ.รพ. สต.	นักวิชาการ พยาบาล	จพ. สาธารณสุข	จพ.ทันต สาธารณสุข	พนักงาน เย็บ บ้าน		
เมือง	21	13	19	11	2	0	66
ดอนจาน	6	3	4	3	1	0	17
นามน	6	4	5	4	0	0	19
สมเด็จ	9	6	5	7	0	0	27
สหัสขันธ์	8	6	6	5	1	0	26
คำม่วง	7	2	5	7	1	0	22
สามชัย	5	2	3	5	3	0	18
กุฉินารายณ์	16	9	20	5	4	0	54
เขาวง	5	2	6	1	1	0	15
นาแก	7	4	6	5	2	0	24
ห้วยผึ้ง	5	3	4	1	1	0	14
กมลาไสย	10	4	14	5	1	0	34
ร่องคำ	2	0	2	2	0	0	6
หนองชัย	7	2	9	2	1	0	21
ยางตลาด	17	12	9	14	2	0	54
หนองกุงศรี	9	2	8	9	2	1	31
ห้วยเม็ก	9	3	3	5	2	0	22
ท่าคันโท	7	8	2	1	1	0	19
รวม	156	85	130	92	25	1	489

ที่มา:(สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2554)

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามประเภทตำแหน่ง
แยกรายอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์

อำเภอ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)						รวม
	ผอ.รพ.	นักวิชาการ	พยาบาล	จพ.	จพ.ทันต	พนักงาน	
	สต.			สาธารณสุข	สาธารณสุข	งาน เย็บ บ้าน	
เมือง	10	5	9	5	1	0	30
ดอนจาน	3	1	1	1	1	0	7
นามน	3	2	2	1	0	0	8
สมเด็จ	4	3	3	2	0	0	12
สหัสขันธ์	4	3	3	1	1	0	12
คำม่วง	4	1	3	1	1	0	10
สามชัย	2	1	2	1	2	0	8
กุฉินารายณ์	7	4	9	2	2	0	24
เขาวง	2	1	2	1	1	0	7
นาแก	4	2	3	1	1	0	11
ห้วยผึ้ง	2	1	1	1	1	0	6
กมลาไสย	5	2	6	1	1	0	15
ร่องคำ	1	0	1	1	0	0	3
ฆ้องชัย	3	1	3	1	1	0	9
ยางตลาด	8	6	4	5	1	0	24
หนองกุงศรี	5	1	4	2	1	1	14
ห้วยเม็ก	4	2	2	1	1	0	10
ท่าคันโท	3	2	1	1	1	0	8
รวม	74	38	59	29	17	1	218

ที่มา:(สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2554)

ขั้นตอนที่ 3 ได้จำนวนข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอแล้ว ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามสัดส่วนประชากรของแต่ละอำเภอจนครบ จำนวน 218 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นการศึกษาโดยนักวิจัยอื่น ๆ เคยนำมาใช้ศึกษาแล้ว และได้ทบทวนนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยประกอบด้วยของ เบส (Bass, 1985) เจอรี่ คาร์ล และ โรเนลด์ (Jerry, Karl, & Ronald, 1981) แมคเคลแลนด (McClelland, 1980) โกเมส และเมฆา (Gomes & Mejia, 1986) กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ลิตวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรตาม

1. โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร	จำนวน 7 ข้อ
เพศ	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
อายุ	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล
สถานภาพสมรส	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
รายได้ต่อเดือน	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล
การดำรงตำแหน่งในงาน	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล
การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบคำตอบเดียวโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คำตอบตามหัวข้อเรื่องดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำ จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
น้อยสุด	ระดับคะแนน	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ภาวะผู้นำสูง ภาวะผู้นำปานกลาง และภาวะผู้นำต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ได้ดังนี้

- ภาวะผู้นำสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป
- ภาวะผู้นำปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 34 ถึง 51
- ภาวะผู้นำต่ำ ได้คะแนนน้อยกว่า 34

ตอนที่ 2 การสื่อสารในองค์กร จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
น้อยสุด	ระดับคะแนน	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของการสื่อสารในองค์กรโดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับสูง การสื่อสารในองค์กรในระดับปานกลาง และการสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

- การสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ขึ้นไป
- การสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 28 ถึง 43
- การสื่อสารในองค์กรระดับต่ำ ได้คะแนนน้อยกว่า 28

ตอนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์อยู่ในระดับสูง แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง และแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอัตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป

แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 34 ถึง 51

แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ อยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อยกว่า 34

ตอนที่ 4 ค่านิยมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง ระดับคะแนน 3 คะแนน

น้อย ระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยสุด ระดับคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของค่านิยมในการทำงาน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอัตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2553 หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 33 ขึ้นไป

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 21 ถึง 32

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อยกว่า 21

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด ระดับคะแนน 5 คะแนน

มาก ระดับคะแนน 4 คะแนน

ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
น้อยสุด	ระดับคะแนน	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ขึ้นไป
ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 28 ถึง 43
ความพึงพอใจในงานระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อยกว่า 28

ส่วนที่ 3 บรรยาการองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ระดับคะแนน	5	คะแนน
มาก	ระดับคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ระดับคะแนน	3	คะแนน
น้อย	ระดับคะแนน	2	คะแนน
น้อยสุด	ระดับคะแนน	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของบรรยาการองค์การ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ บรรยาการองค์การอยู่ในระดับสูง บรรยาการองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยาการองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553 หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

บรรยาการองค์การอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 88 ขึ้นไป
บรรยาการองค์การอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 56 ถึง 87
บรรยาการองค์การระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อยกว่า 56

2. การพัฒนาแบบสอบถาม

- 2.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษารายละเอียดจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ
- 2.2 กำหนดขอบเขต และ โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม
- 2.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะศึกษา

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 3.1 หลังจากพัฒนาเครื่องมือเสร็จ ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาตรงตามโครงสร้าง และความเป็นปรนัยของข้อคำถามในเบื้องต้นด้วยตัวเอง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ
- 3.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
- 3.4 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างซึ่งในการศึกษารั้งนี้ทำการทดสอบเครื่องมือกับบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คนแล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช(Cronbrach’s alpha coefficient) ค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยงได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551 หน้า 442) จากการทดลองใช้แบบสอบถามได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

1.ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	เท่ากับ 0.93
2.ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ	เท่ากับ 0.74
3.ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสื่อสารในองค์การ	เท่ากับ 0.82
4.ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เท่ากับ 0.79
5.ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน	เท่ากับ 0.86
6.ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	เท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่าง 14 ตุลาคม 2554 ถึง 4 พฤศจิกายน 2554 โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากคณะบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการออกหนังสือถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องขออนุญาตเข้าศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามเข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามเข้าติดต่อประสานงานขอความร่วมมือต่อ สาธารณสุขอำเภอ พื้นที่ที่ถูกกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้วส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและนัดส่งคืนภายใน 20 วัน กลับมายังผู้ศึกษาทางไปรษณีย์

2.2 เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาส่งหนังสือขอบคุณ ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามทั้งหมดแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนทุกชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัสแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวแปรเดียวใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแต่กรณีระดับตัวแปร เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล และเพื่อทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น กับตัวแปรตามใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติ ไคสแควร์

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

1. การปกปิดเป็นความลับ และการรักษาความลับ โดยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ หรือสัญลักษณ์ใด แสดงความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างจะได้รับทราบข้อมูลถึงสิทธิต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิในการถอนตัวจากการศึกษา สิทธิในการรับข้อมูล ข้อเท็จจริง และสิทธิในการปกป้องผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการขออนุญาตผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย หรือผู้บังคับบัญชา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการศึกษา

4. เผยแพร่ผลการศึกษาในรูปแบบนำเสนอทางวิชาการเท่านั้น

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้กระบวนการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Study) แบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross - section Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน และผู้ศึกษาเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 15 การศึกษาครั้งนี้ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 209 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.9 ผลการศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 รายได้ต่อเดือน
- 1.5 การดำรงตำแหน่งในงาน
- 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- 1.7 การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร

2. จิตวิทยาในการทำงาน

- 2.1 ภาวะผู้นำขององค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข
- 2.2 การสื่อสารในองค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข
- 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข
- 2.4 ค่านิยมในการทำงานขององค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข
- 2.5 ความพึงพอใจในงานขององค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

3. บรรยากาศองค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร กับบรรยากาศองค์การ

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ

ลักษณะทางประชากร

บุคลากรสาธารณสุขที่ศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.1 เพศชายเพียงร้อยละ 35.9 มีอายุเฉลี่ย 37.9 ปี สูงสุด 59 ปี ต่ำสุด 21 ปี โดยกระจายอยู่ในกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มากสุดถึงร้อยละ 34.9 รองลงมากลุ่มอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 30.6 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปเพียงร้อยละ 8.7 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 63.6 โสดร้อยละ 28.7 หม้าย/หย่า/ แยก เพียงร้อยละ 7.7 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 22,981.3 บาท สูงสุด 45,000.0 บาท ต่ำสุด 5,910.0 บาท โดยกระจายอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มากสุดถึงร้อยละ 22.1 รองลงมา 30,001 ขึ้นไปร้อยละ 21.5 5,000 – 10,000 บาท เพียงร้อยละ 4.3 ดำรงในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 33.0 รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติร้อยละ 25.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 8.4 ปี สูงสุด 35 ปี และต่ำสุด 1 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 50.7 รองลงมา 6 - 10 ปี ร้อยละ 19.6 และ 21 ปี ขึ้นไป เพียงร้อยละ 9.6 ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารร้อยละ 78.0 เคยได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารเพียงร้อยละ 22.0 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของบุคลากรจำแนกตามลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	209	100.0
1.1 เพศ		
หญิง	134	64.1
ชาย	75	35.9
1.2 อายุ (ปี)		
21 – 30	54	25.8
31 – 40	64	30.6
41 – 50	73	34.9
51 – 60	18	8.7
อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 37.9 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.2		
1.3 สถานภาพสมรส		
คู่	133	63.6
โสด	60	28.7
หม้าย หย่า แยก	16	7.7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1.4 รายได้ต่อเดือน (บาท)		
5,000 – 10,000	9	4.3
10,001 – 15,000	46	22.1
15,001 – 20,000	35	16.7
20,001 – 25,000	32	15.3
25,001 – 30,000	42	20.1
30,001 ขึ้นไป	45	21.5
รายได้ต่ำสุด 5,910.0 บาท รายได้สูงสุด 45,000.0 บาท รายได้เฉลี่ย 22,981.3 บาท		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8,818.5		
1.5 การดำรงตำแหน่งในงาน		
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	69	33.0
พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเวชปฏิบัติ	54	25.8
นักวิชาการสาธารณสุข	42	20.1
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	28	13.4
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	15	7.2
พนักงานเย็บผ้า	1	0.5
1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)		
1 – 5	106	50.7
6 – 10	41	19.6
11 – 15	27	12.9
16 – 20	15	7.2
21 ขึ้นไป	20	9.6
ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 35 ปี		
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.4 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.7		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1.7 การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร		
ไม่เคย	163	78.0
เคย	46	22.0
หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น	32	69.6
หลักสูตรหัวหน้าสถานีนามัย	13	28.3
หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง	1	2.1

จิตวิทยาในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแสดงจำนวน และร้อยละในแต่ละคำตอบ และได้รวมค่าร้อยละของความเห็นมากกับมากที่สุดรวมกันเป็นมากที่สุดเพื่อให้ข้อมูลมีความเด่นชัด และชี้ประเด็นในความเห็นนั้น ๆ ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นมากสุดกับมารวมกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 7 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 6 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มีเพียงข้อเดียว

1.1 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไป คือ

- 1.1.1 ร้อยละ 83.2 ผู้นำให้อิสระในการปฏิบัติงาน
- 1.1.2 ร้อยละ 75.2 ผู้นำมีความสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างกระตือรือร้น
- 1.1.3 ร้อยละ 74.2 ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตน
- 1.1.4 ร้อยละ 73.2 ผู้นำได้แจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย และความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 ร้อยละ 72.3 ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ในหน่วยงานให้ยึดถือร่วมกัน
- 1.1.6 ร้อยละ 71.7 ผู้นำมีแนวคิดการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

- 1.1.7 ร้อยละ 70.8 ผู้นำให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

1.2 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 60 - 69 คือ

- 1.2.1 ร้อยละ 68.9 ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ
- 1.2.2 ร้อยละ 68.5 ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่นอนและมีอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน
- 1.2.3 ร้อยละ 67.0 ผู้นำดูแลเอาใจใส่

- 1.2.4 ร้อยละ 65.5 ผู้นำคอยควบคุมกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ
- 1.2.5 ร้อยละ 64.6 ผู้นำให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 1.2.6 ร้อยละ 63.6 ผู้นำมีความสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
- 1.3 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 60 คือ ร้อยละ 54.0 ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อภาวะผู้นำขององค์การจำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำ	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
เชิงบริหาร					
1.ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานยึดถือ ร่วมกัน	13.4(28)	58.9(123)	23.0(48)	4.7(10)	0.0(0)
2.ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อหา ผลประโยชน์ส่วนตน	21.1(44)	53.1(111)	24.8(52)	0.5(1)	0.5(1)
3.ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ใน สถานการณ์วิกฤติ	16.7(35)	52.2(109)	28.3(59)	1.4(3)	0.5(1)
การกระตุ้นทางปัญญา					
4.ผู้นำมีความสามารถสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมาย	10.5(22)	53.1(11)	32.4(68)	3.3(7)	0.5(1)
5.ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่นอน มี อุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน	14.4(30)	54.1(113)	27.2(57)	3.8(8)	0.5(1)
6.ผู้นำมีแนวคิด การแก้ไขปัญหา การ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	12.4(26)	59.3(124)	23.9(50)	4.4(9)	0.0(0)
การคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคล					

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
7.ผู้นำให้ความอิสระแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	25.8(54)	57.4(120)	15.8(33)	0.5(1)	0.5(1)
8.ผู้นำดูแล เอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	17.7(37)	49.3(103)	24.9(52)	7.6(16)	0.5(1)
9.ผู้นำได้แจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย และความคาดหวังการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	17.2(36)	56.0(117)	24.9(52)	1.4(3)	0.5(1)
การสร้างแรงบันดาลใจ					
10.ผู้นำมีความสามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่าง กระตือรือร้น	16.3(34)	58.9(123)	23.3(49)	1.0(2)	0.5(1)
11.ผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับ บัญชา เกิดความมุ่งมั่น ความมั่นใจใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	8.1(17)	45.9(96)	38.8(81)	5.3(11)	1.9(4)
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน					
การให้รางวัลตามสถานการณ์					
12.ผู้นำให้การสนับสนุนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	13.9(29)	56.9(119)	25.4(53)	3.3(7)	0.5(1)
13.ผู้นำมอบรางวัลเมื่อ ผู้ใต้บังคับ บัญชา ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตาม เป้าหมาย	6.7(14)	57.9(121)	30.1(63)	4.8(10)	0.5(1)
การจัดการโดยอิสระเบียบ					
14.ผู้นำคอยควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	10.0(21)	55.5(116)	30.6(64)	3.4(7)	0.5(1)

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นว่า ผู้นำขององค์การมีภาวะผู้นำระดับสูงร้อยละ 64.1 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 34.0 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 1.9 มีความเห็นระดับต่ำ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละระดับภาวะผู้นำขององค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับภาวะผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
สูง (ได้ตั้งแต่ 52 คะแนนขึ้นไป)	134	64.1
ปานกลาง (ได้ 34 - 51 คะแนน)	71	34.0
ต่ำ (ได้น้อยกว่า 34 คะแนน)	4	1.9
รวม	209	100.0

คะแนนเต็ม 70 คะแนน มีภาวะผู้นำต่ำสุด 26 คะแนน สูงสุด 70 คะแนน
เฉลี่ย 53.4 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.9

2. การสื่อสารในองค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ โดยแสดงจำนวน ร้อยละในแต่ละคำตอบ และได้รวมค่าร้อยละของความเห็นมากกับมากที่สุดรวมกันเป็นมากที่สุดสำหรับข้อคำถามเชิงบวก น้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยที่สุดสำหรับข้อคำถามเชิงลบ เพื่อให้ข้อมูลมีความเด่นชัด และชี้ประเด็นในความเห็นนั้น ๆ ผลการศึกษาพบว่าความเห็นมากสุดกับมารวมกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 7 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 2 ข้อ ความเห็นน้อยสุดกับน้อยรวมกันมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปมี 1 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 50 มี 2 ข้อ

2.1 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุด ร้อยละ 70 ขึ้นไป คือ

- 2.1.1 ร้อยละ 87.5 มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา
- 2.1.2 ร้อยละ 85.2 มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร
- 2.1.3 ร้อยละ 79.4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็ว และประสิทธิผลของงาน
- 2.1.4 ร้อยละ 76.6 มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน
- 2.1.5 ร้อยละ 74.7 มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.1.6 ร้อยละ 73.2 มีการอำนวยความสะดวก และเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน

2.2 บุคลากรสาขารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 60 - 69 คือ

2.2.1 ร้อยละ 69.3 มีการให้คำปรึกษา และร่วมวางแผนการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง

2.2.2 ร้อยละ 68.4 มีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และ

สม่ำเสมอ

2.3 บุคลากรสาขารณสุขมีความเห็นน้อยที่สุดมากกว่าร้อยละ 50 คือ ร้อยละ 51.6

ตนเองมักต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน

2.4 บุคลากรสาขารณสุขมีความเห็นน้อยที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 50 คือ

2.4.1 ร้อยละ 39.3 ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

2.4.2 ร้อยละ 44.5 ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อภาระงาน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาขารณสุขที่มีต่อการสื่อสารในองค์การจําแนกรายข้อ

การสื่อสารในองค์การ	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
การสื่อสารเชิงควบคุม					
1.หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร	34.0(71)	51.2(107)	12.0(25)	2.3(5)	0.5(1)
2.หน่วยงานมีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	13.9(29)	54.5(114)	29.7(62)	1.4(3)	0.5(1)
การสื่อสารเชิงสมภาพ					
3.หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	12.4(26)	56.9(119)	28.3(59)	1.9(4)	0.5(1)
4.หน่วยงานมีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน	18.2(38)	55.0(115)	23.4(49)	2.9(6)	0.5(1)
การสื่อสารเชิงโครงสร้าง					

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การสื่อสารในองค์กร	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
5.หน่วยงานมีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา	34.4(72)	53.1(111)	10.6(22)	1.9(4)	0.0(0)
การสื่อสารพลวัต					
6.หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความเร็วและประสิทธิผลของงาน	17.2(36)	62.2(130)	18.7(39)	1.9(4)	0.0(0)
7.บุคลากรสามารถตัดสินใจตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความเร็วและประสิทธิผลของงาน	11.5(24)	60.8(127)	25.3(53)	2.4(5)	0.0(0)
การสื่อสารเชิงยอมตาม					
8.หน่วยงานมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	12.0(25)	62.7(131)	23.9(50)	1.4(3)	0.0(0)
9.หน่วยงานมีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากร โดยมีข้อมูลมาสนับสนุน	13.4(28)	63.2(132)	21.5(45)	1.4(3)	0.5(1)
การสื่อสารเชิงถอนตัว					
10.ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเอง และหน่วยงาน	4.3(9)	26.8(56)	24.4(51)	34.9(73)	9.6(20)
11.ตนเองมักต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	2.4(5)	19.6(41)	26.4(55)	36.8(77)	14.8(31)

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การสื่อสารในองค์การ	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
12. ไม่กล้าตัดสินใจหากมี ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของ หน่วยงาน	2.9(6)	22.0(46)	35.8(75)	27.8(58)	11.5(24)

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นว่า การสื่อสารในองค์การขององค์การระดับสูงร้อยละ 60.8 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 38.7 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 0.5 มีความเห็นระดับต่ำ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละระดับการสื่อสารในองค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับการสื่อสารในองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
สูง (ได้ตั้งแต่ 44 คะแนนขึ้นไป)	127	60.8
ปานกลาง (ได้ 28 - 43 คะแนน)	81	38.7
ต่ำ (ได้น้อยกว่า 28 คะแนน)	1	0.5
รวม	209	100.0

คะแนนเต็ม 60 คะแนน มีการสื่อสารในองค์การต่ำสุด 24 คะแนน

สูงสุด 60 คะแนน เฉลี่ย 45.2 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.6

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ โดยแสดงจำนวน ร้อยละในแต่ละคำตอบ และได้รวมค่าร้อยละของความเห็นมากกับมากที่สุดรวมกันเป็นมากที่สุดสำหรับข้อคำถามเชิงบวก น้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยที่สุดสำหรับข้อคำถามเชิงลบ เพื่อให้ข้อมูลมีความเด่นชัด และชี้ประเด็นในความเห็นนั้น ๆ ผลการศึกษาพบว่าความเห็นมากสุดกับมารวมกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 9 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 2 ข้อ ความเห็นน้อยสุดกับน้อยรวมกันน้อยกว่าร้อยละ 50 มี 3 ข้อ

3.1 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไป คือ

3.1.1 ร้อยละ 93.7 ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.2 ร้อยละ 89.0 จะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

3.1.3 ร้อยละ 89.0 เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานจะมีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

3.1.4 ร้อยละ 88.6 จะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะทำสำเร็จหรือล้มเหลว

3.1.5 ร้อยละ 85.1 มีการวางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติงาน

3.1.6 ร้อยละ 84.3 ได้พยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

3.1.7 ร้อยละ 84.2 มีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ

3.1.8 ร้อยละ 81.9 ได้ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้สูงเพื่อให้ได้ใช้ความพยายามความสามารถอย่างเต็มที่

3.1.9 ร้อยละ 76.1 ทราบได้ว่าการดำเนินงานที่มีปัญหา และอุปสรรค มีแนวโน้มที่จะสำเร็จมากน้อยเพียงใด

3.2 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 60- 69 คือ

3.2.1 ร้อยละ 63.6 มักทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร

3.2.2 ร้อยละ 62.2 ปฏิบัติงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ซึ่งไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก

3.3 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นน้อยที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 50 คือ

3.3.1 ร้อยละ 8.1 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยง

3.3.2 ร้อยละ 33.5 มีความรู้สึกย่อท้อ และไม่อยากปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค

3.3.3 ร้อยละ 38.8 มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อผู้นำที่มีการปรับปรุง สร้างผลงานใหม่ ๆ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์การ
จำแนกรายข้อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ความกล้าเสี่ยงพอควร					
1.ได้ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้สูง เพื่อให้ได้ใช้ความพยายาม	14.4(30)	67.5(141)	17.6(37)	0.5(1)	0.0(0)
ความสามารถอย่างเต็มที่					
2.มีความรู้สึกพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญ	19.6(41)	64.6(135)	15.3(32)	0.5(1)	0.0(0)
3.ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง โดยที่ไม่ต้องคัดสินใจในเรื่องที่ เสี่ยง	10.5(22)	40.7(85)	85(40.7)	5.7(12)	2.4(5)
ความขยันหมั่นเพียร					
4.ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	32.5(68)	61.2(128)	6.2(13)	0.0(0)	0.0(0)
5.มักทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำ ใคร	15.3(32)	48.3(101)	33.1(69)	3.3(7)	0.0(0)
6.มีความรู้สึกย่อท้อ และไม่อยาก ปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค	4.3(9)	23.9(50)	38.3(80)	24.4(51)	9.1(19)
ความรับผิดชอบตนเอง					
7.ได้พยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	25.4(53)	58.9(123)	15.2(32)	0.5(1)	0.0(0)
8.จะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะสำเร็จ หรือล้มเหลว	25.4(53)	63.2(132)	10.4(22)	1.0(2)	0.0(0)
ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตาม ผลการตัดสินใจ					

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
9.จะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่	19.1(40)	69.9(146)	11.0(23)	0.0(0)	0.0(0)
10.เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องใน การปฏิบัติงาน จะมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	22.0(46)	67.0(140)	11.0(23)	0.0(0)	0.0(0)
ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า					
11.บุคลากรได้วางแผนล่วงหน้าก่อนลง มือปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	23.9(50)	61.2(128)	14.5(30)	0.0(0)	0.0(0)
12.บุคลากรสามารถทราบได้ว่าการ ดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มี แนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด	15.8(33)	60.3(126)	23.9(50)	0.0(0)	0.0(0)
มีทักษะในการจัดระบบงาน					
13.บุคลากรปฏิบัติงานตาม ประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ซึ่งไม่ต้องพบ กับความยุ่งยาก	8.1(17)	54.1(113)	34.0(71)	3.8(8)	0.0(0)
14.บุคลากรมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อ ผู้นำที่มีการปรับปรุง สร้างผลงาน ใหม่ๆ	4.3(9)	24.4(51)	32.5(68)	32.1(67)	6.7(14)

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า ได้รับแรง
สนับสนุนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์กร ระดับสูงร้อยละ 59.3 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ
40.7 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละระดับแรงงใจไฟ้สัณฤทธิขององค้การตามความเห็นของบุคลากร
สาธารณสุข

ระดับแรงงใจไฟ้สัณฤทธิ	จำนวน	ร้อยละ
สูง (ได้ตั้งแต่ 52 คะแนนขึ้นไป)	124	59.3
ปานกลาง (ได้ 34 - 52 คะแนน)	85	40.7
ต่ำ (ได้น้อยกว่า 34 คะแนน)	0	0.0
รวม	209	100.0

คะแนนเต็ม 70 คะแนน มีแรงงใจไฟ้สัณฤทธิต่ำสุด 40 คะแนน สูงสุด 68 คะแนน
เฉลี่ย 52.8 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.0

4. ค่านิยมในการทำงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีข้อคำถามเชิงบวก
ทั้งหมด โดยแสดงจำนวน และร้อยละในแต่ละคำตอบ และได้รวมค่าร้อยละของความเห็นมากกับ
มากที่สุดรวมกันเป็นมากที่สุดเพื่อให้ข้อมูลมีความเด่นชัด และชี้ประเด็นในความเห็นนั้น ๆ ผล
การศึกษาพบว่า ความเห็นมากที่สุดกับมารวมกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 7 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี
1 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มี 1 ข้อ

4.1 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไป คือ

- 4.1.1 ร้อยละ 87.1 ความมั่นคงของงานที่ทำมีความสำคัญ
- 4.1.2 ร้อยละ 84.2 การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานจนประสบ
ความสำเร็จมีความสำคัญ
- 4.1.3 ร้อยละ 83.8 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำมีความสำคัญ
- 4.1.4 ร้อยละ 79.4 การมีความรู้สึที่ดีถึงความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมี
ความสำคัญ
- 4.1.5 ร้อยละ 78.4 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงความเห็นการ
แสดงออกมีความสำคัญ
- 4.1.6 ร้อยละ 75.6 ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ
- 4.1.7 ร้อยละ 72.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการ
ปฏิบัติงาน

4.2 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 60 – 69 คือ ร้อยละ 69.8 ชื่อเสียง
ของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

4.3 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 60 คือ ร้อยละ 53.1
ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อค่านิยมในการทำงานของ
องค์การจำแนกรายข้อ

ค่านิยมในการทำงาน	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน					
1.ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ	18.2(38)	57.4(120)	24.4(51)	0.0(0)	0.0(0)
2.ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงความเห็นการแสดงออกมีความสำคัญ	19.1(40)	59.3(124)	21.1(44)	0.5(1)	0.0(0)
3.การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จมีความสำคัญ	21.5(45)	62.7(131)	14.8(31)	1.0(2)	0.0(0)
4.การมีความรู้สึที่ดีถึงความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ	20.1(42)	59.3(124)	18.6(39)	1.0(2)	1.0(2)
5.ความมั่นคงของงานที่ทำมีความสำคัญ	26.8(56)	60.3(126)	11.0(23)	1.4(3)	0.5(1)
6.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำมีความสำคัญ	21.1(44)	62.7(131)	13.8(29)	1.4(3)	1.0(2)
ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน					
7.สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	14.8(31)	57.4(120)	23.5(49)	3.3(7)	1.0(2)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
8.ชื่อเสียงของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	15.3(32)	54.5(114)	27.3(57)	2.4(5)	0.5(1)
9.ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ	11.5(24)	41.6(87)	36.4(76)	7.7(16)	2.8(6)

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า ค่านิยมในการทำงานขององค์กร ระดับสูงร้อยละ 75.6 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 24.4 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวน และร้อยละระดับค่านิยมในการทำงานขององค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับค่านิยมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สูง (ได้ตั้งแต่ 33 คะแนนขึ้นไป)	158	75.6
ปานกลาง (ได้ 21 - 32 คะแนน)	51	24.4
ต่ำ (ได้น้อยกว่า 21 คะแนน)	0	0.0
รวม	209	100.0

คะแนนเต็ม 45 คะแนน ค่านิยมในการทำงานต่ำสุด 22 คะแนน
สูงสุด 45 คะแนน เฉลี่ย 35.2 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.5

5. ความพึงพอใจในงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแสดงจำนวน และร้อยละในแต่ละคำตอบ และได้รวมค่าร้อยละของความเห็นมากกับมากที่สุดรวมกันเป็นมากที่สุดเพื่อให้ข้อมูลมีความเด่นชัด และชี้ประเด็นในความเห็นนั้น ๆ ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นมากที่สุดกับมากรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 4 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 4 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มี 4 ข้อ

5.1 บุคลากรสาธารณสุข มีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไป คือ

- 5.1.1 ร้อยละ 85.6 มีความพึงพอใจในงานที่มีความมั่นคง
- 5.1.2 ร้อยละ 75.2 มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 5.1.3 ร้อยละ 74.2 งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ
- 5.1.4 ร้อยละ 73.7 มีความพึงพอใจในการบริหารงานในหน่วยงาน

5.2 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 60 – 69 คือ

- 5.2.1 ร้อยละ 66.5 ผู้นำปฏิบัติต่อบุคลากรสาธารณสุขอย่างเท่าเทียมกัน
- 5.2.2 ร้อยละ 63.1 ได้รับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล งานจากผู้นำอย่างต่อเนื่อง
- 5.2.3 ร้อยละ 62.7 มีความพึงพอใจที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้
- 5.2.4 ร้อยละ 61.3 มีความพึงพอใจในสถานที่ปฏิบัติงานซึ่ง มีอุปกรณ์ที่มีความ

ปลอดภัย เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5.3 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 60 คือ

- 5.3.1 ร้อยละ 56.9 ในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
- 5.3.2 ร้อยละ 46.6 งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 5.3.3 ร้อยละ 45.4 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
- 5.3.4 ร้อยละ 31.1 ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อความพึงพอใจในงานขององค์การ
จำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ความมั่นคงปลอดภัย					
1.บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในงานที่มีความมั่นคง	23.4(49)	62.2(130)	13.9(29)	0.5(1)	0.0(0)
2.บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในการบริหารงานในหน่วยงาน	18.2(38)	55.5(116)	25.3(53)	1.0(2)	0.0(0)
3.บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในสถานที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	9.6(20)	51.7(108)	32.5(68)	3.8(8)	2.4(5)

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
4.งานที่บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติอยู่มี โอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	8.1(17)	38.3(80)	34.9(73)	11.5(24)	7.2(15)
5.บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจที่ ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน	10.5(22)	52.2(109)	32.1(67)	2.8(6)	2.4(5)
6.ในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	8.6(18)	48.3(101)	38.3(80)	2.4(5)	2.4(5)
ค่าจ้าง					
7.บุคลากรสาธารณสุขได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน	5.7(12)	39.7(83)	41.1(86)	9.2(19)	4.3(9)
8.ค่าจ้างที่บุคลากรสาธารณสุขได้รับใน ปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	4.8(10)	26.3(55)	39.7(83)	16.7(35)	12.5(26)
ลักษณะของงานที่ทำ					
9.งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรสาธารณสุข	17.7(38)	56.5(118)	23.4(49)	1.9(4)	0.5(1)
10.บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกพึง พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	16.3(34)	58.9(123)	22.4(47)	1.4(3)	1.0(2)
การควบคุมบังคับบัญชา					
11.บุคลากรสาธารณสุขได้รับการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล งานจากผู้นำน้อย่าง ต่อเนื่อง	8.1(17)	55.0(115)	32.1(67)	3.8(8)	1.0(2)
12.ผู้นาปฏิบัติต่อบุคลากรสาธารณสุขอย่าง เท่าเทียมกัน	10.5(22)	56.0(117)	26.8(56)	5.3(11)	1.4(3)

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์กร ระดับสูงร้อยละ 57.4 รองลงมา ระดับปานกลางร้อยละ 39.7 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 2.9 มีความเห็นระดับต่ำ ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวน และร้อยละระดับความพึงพอใจในงานขององค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับความพึงพอใจในงาน	จำนวน	ร้อยละ
สูง (ได้ตั้งแต่ 44 คะแนนขึ้นไป)	120	57.4
ปานกลาง (ได้ 28 - 43 คะแนน)	83	39.7
น้อย (ได้น้อยกว่า 28 คะแนน)	6	2.9
รวม	209	100.0

คะแนนเต็ม 60 คะแนน มีความพึงพอใจในงานต่ำสุด 22 คะแนน สูงสุด 60 คะแนน เฉลี่ย 43.5 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.3

บรรยากาศองค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

มีข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยแสดงจำนวน และร้อยละในแต่ละคำตอบ และได้รวมค่าร้อยละของความเห็นมากกับมากที่สุดรวมกันเป็นมากที่สุดเพื่อให้ข้อมูลมีความเด่นชัด และชี้ประเด็นในความเห็นนั้น ๆ ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นมากสุดกับมารวมกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 18 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 2 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มี 4 ข้อ

1. บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไป คือ

- 1.1 ร้อยละ 89.9 หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน
- 1.2 ร้อยละ 87.5 มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- 1.3 ร้อยละ 85.6 มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้
- 1.4 ร้อยละ 84.7 การติดต่อ สื่อสารระหว่างผู้นำกับบุคลากรสาธารณสุขเป็นไปอย่างราบรื่น
- 1.5 ร้อยละ 83.7 หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน
- 1.6 ร้อยละ 83.7 ในหน่วยงานมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ
- 1.7 ร้อยละ 83.3 การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน มีการเปิด

โอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม

- 1.8 ร้อยละ 82.7 การมอบหมายความรับผิดชอบของงานจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้
- 1.9 ร้อยละ 80.9 มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน
- 1.10 ร้อยละ 79.5 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นแบบที่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ
- 1.11 ร้อยละ 79.4 ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- 1.12 ร้อยละ 78.0 บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 1.13 ร้อยละ 77.1 การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ
- 1.14 ร้อยละ 76.5 มีความรู้ที่ลึกซึ้ง ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกันและกัน
- 1.15 ร้อยละ 74.6 ร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
- 1.16 ร้อยละ 73.6 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- 1.17 ร้อยละ 71.8 เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันเกิดขึ้นสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้
- 1.18 ร้อยละ 71.4 ความเห็นที่แตกต่างกันในหน่วยงานเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงาน

2 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดร้อยละ 60 – 69 คือ

- 2.1 ร้อยละ 69.8 เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรสาธารณสุขให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น
- 2.2 ร้อยละ 63.6 บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 60 คือ

- 3.1 ร้อยละ 57.4 มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม
- 3.2 ร้อยละ 54.1 เมื่อบุคลากรสาธารณสุขมีผลการปฏิบัติงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ
- 3.3 ร้อยละ 51.2 มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
- 3.4 ร้อยละ 51.2 มีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อบรรยากาศองค์การจำแนกรายข้อ

มิติบรรยากาศ	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
มิติโครงสร้างองค์การ					
1.หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	25.8(54)	61.7(129)	11.5(24)	1.0(2)	0.0(0)
2.หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	28.2(50)	55.5(116)	16.3(34)	0.0(0)	0.0(0)
3.การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม	27.3(57)	56.0(117)	13.3(28)	2.4(5)	1.0(2)
4.บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	25.8(54)	57.9(121)	13.9(29)	1.9(4)	0.5(1)
5.ผู้นำ และบุคลากรสาธารณสุขมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เป็นไปอย่างราบรื่น	26.8(56)	57.9(121)	12.4(26)	2.9(6)	0.0(0)
มิติความรับผิดชอบ					
6.หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	37.3(78)	52.6(110)	9.6(20)	0.0(0)	0.5(1)
7.การมอบหมายความรับผิดชอบของงานจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานได้	23.4(49)	59.3(124)	14.5(30)	1.4(3)	1.4(3)
มิติรางวัล					
8.เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงาน มีผลการปฏิบัติงานดี จะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ	9.6(20)	44.5(93)	34.9(73)	7.7(16)	3.3(7)

ตารางที่ 17 (ต่อ)

มิติบรรยากาศ	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
9.บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	12.9(27)	50.7(106)	26.8(56)	8.2(17)	1.4(3)
10.หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	15.3(32)	42.1(88)	30.6(64)	10.1(21)	1.9(4)
มิติความเสี่ยง					
11.หน่วยงานมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	5.3(11)	45.9(96)	40.2(84)	6.7(14)	1.9(4)
12.หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน	4.3(9)	46.9(98)	40.7(85)	7.1(15)	1.0(2)
มิติความอบอุ่น					
13.บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงาน มีความรู้ที่ลึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน และกัน	23.4(49)	53.1(111)	21.1(44)	2.4(5)	0.0(0)
14.ความสัมพันธ์ ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นแบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ	29.7(62)	49.8(104)	17.2(36)	2.8(6)	0.5(1)
มิติความสนับสนุน					
15.บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	12.9(27)	65.1(136)	20.6(43)	1.4(3)	0.0(0)
16.การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ	16.3(34)	60.8(127)	20.1(42)	2.8(6)	0.0(0)

ตารางที่ 17 (ต่อ)

มิติบรรยายภาค	ความเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
17.หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจน	20.6(43)	60.3(126)	18.1(38)	0.5(1)	0.5(1)
18.ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี	18.2(38)	61.2(128)	18.2(38)	2.4(5)	0.0(0)
มิติความขัดแย้ง					
19.เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันเกิดขึ้นในหน่วยงานบุคลากรสาธารณสุขสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้	11.5(24)	60.3(126)	25.3(53)	2.9(6)	0.0(0)
20.เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรสาธารณสุขให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น	10.0(21)	59.8(125)	26.9(56)	3.3(7)	0.0(0)
21.ความเห็นที่แตกต่างกันในหน่วยงานเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	12.9(27)	58.4(122)	22.0(46)	6.7(14)	0.0(0)
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
22.บุคลากรสาธารณสุขมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	35.4(74)	50.2(105)	12.9(27)	1.5(3)	0.0(0)
23.บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	31.1(65)	43.5(91)	20.6(43)	2.4(5)	2.4(5)
24.บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	23.4(49)	50.2(105)	22.6(47)	3.3(7)	0.5(1)

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นว่า
บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 77.0 รองลงมาในระดับปานกลางร้อยละ 22.5 ส่วนนอกนั้น
อีกร้อยละ 0.5 มีความเห็นระดับต่ำ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 จำนวน และร้อยละระดับบรรยากาศองค์การตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ระดับความเห็นบรรยากาศองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
สูง (ได้ตั้งแต่ 88 คะแนนขึ้นไป)	161	77.0
ปานกลาง (ได้ 56 - 87 คะแนน)	47	22.5
ต่ำ (ได้น้อยกว่า 56 คะแนน)	1	0.5
รวม	209	100.0

คะแนนเต็ม 120 คะแนน มีความเห็นบรรยากาศองค์การต่ำสุด 54 คะแนน
สูงสุด 118 คะแนน เฉลี่ย 93.6 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 11.3

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ

1. รายได้ต่อเดือนตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกมีค่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.16
2. อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข กับบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับ
บรรยากาศองค์การรายมิติ และโดยรวม

ตัวแปรตาม (บรรยากาศองค์การ)	ตัวแปรอิสระ		
	อายุ	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน
1. มิติโครงสร้าง	0.05	0.04	0.04
2. มิติความรับผิดชอบ	0.05	0.06	- 0.04
3. มิติรางวัล	0.09	0.07	- 0.05
4. มิติความเสี่ยง	0.04	- 0.001	- 0.02
5. มิติความอบอุ่น	0.07	- 0.02	- 0.07
6. มิติความสนับสนุน	0.01	0.06	- 0.03
7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.09	0.09	0.07
8. มิติความขัดแย้ง	- 0.02	0.02	0.02
9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.12	0.16*	0.07
บรรยากาศองค์การโดยรวม	0.06	0.08	0.004

หมายเหตุ: (* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05)

3. การดำรงตำแหน่งในงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหารตามความเห็นของบุคลากร
สาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
4. เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข
กับบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ และค่าไคสแควร์ ของลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	บรรยากาศองค์การ				χ^2	P
	ระดับสูง		ระดับปานกลาง และระดับต่ำ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ						
หญิง	106	79.1	28	20.9	0.90	0.34
ชาย	55	73.3	20	26.7		
สถานภาพสมรส					0.35	0.85
โสด / หม้าย หย่า แยก	58	76.3	18	23.7		
คู่	103	77.4	30	22.6		
การดำรงตำแหน่งในงาน					4.18	0.04
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	59	85.5	10	14.5		
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติ/ นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข/	102	72.9	38	27.1		
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข/ พนักงานเย็บผ้า						
การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร						
เคย	41	89.1	5	10.9		
ไม่เคย	120	73.6	43	26.4		

ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมใน
การทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ

ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึง
พอใจในงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์
กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.35 - 0.72 ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การรายมิติ และโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	จิตวิทยาในการทำงาน				
	ภาวะผู้นำ	การสื่อสาร ในองค์กร	แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	ค่านิยมใน การทำงาน	ความพึงพอใจ ในงาน
1.มิติโครงสร้าง องค์กร	0.49**	0.56**	0.34**	0.51**	0.46**
2.มิติความรับผิดชอบ	0.41**	0.52**	0.38**	0.45**	0.42**
3.มิติรางวัล	0.47**	0.37**	0.10	0.27**	0.27**
4.มิติความเสี่ยง	0.42**	0.34**	0.20**	0.22**	0.33**
5.มิติความอบอุ่น	0.55**	0.55**	0.17*	0.38**	0.30**
6.มิติความสนับสนุน	0.58**	0.57**	0.25**	0.42**	0.38**
7.มิติมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	0.54**	0.52**	0.31**	0.58**	0.54**
8.มิติความขัดแย้ง	0.62**	0.56**	0.27**	0.47**	0.45**
9.มิติความเป็น อันหนึ่ง อันเดียวกัน	0.59**	0.59**	0.29**	0.56**	0.47**
โดยรวม	0.72**	0.70**	0.35**	0.59**	0.55**

หมายเหตุ : (* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ประชากร ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม กฎหมาย ตลอดจนการแข่งขันอย่างไร้พรมแดนได้ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติ ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ

กระทรวงสาธารณสุข เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและเป็นองค์การขนาดใหญ่ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริหารด้านสุขภาพและดูแลระบบสุขภาพของประชาชน นโยบายโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล นับเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิจากการเปลี่ยนแปลง สถานื่อนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน ไปสู่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีบทบาทสำคัญและมีแนวทางในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจ องค์การจึงต้องมีการปรับตัวอย่างทันทั่วทั้งที่และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้อยู่รอดและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่องค์การจะอยู่รอดได้นั้น ก็จำเป็นที่จะต้องมีการปรับหรือส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรสาธารณสุขในองค์การ หากองค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจให้กับองค์การ องค์การเหล่านั้นก็จะสามารถฝ่าฟันอุปสรรค และสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

บรรยากาศขององค์การ เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีลักษณะในการส่งเสริม หรือสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับสมาชิกในองค์การ หากบรรยากาศขององค์การดีเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์การเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง จากผลของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อการบริหารจัดการและ ความสำเร็จของการดำเนินงาน จึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาแนวทาง การสร้างเสริม ส่งเสริม การ ป้องกันและควบคุม ปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การ เพราะการบริหารสาธารณสุขให้ ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านมาประกอบกัน

การศึกษาครั้งนี้ใช้กระบวนการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Study) แบบการศึกษา ภาคตัดขวาง (Cross-section Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง 156 แห่ง จำนวน 489 คน โดยศึกษาบุคลากรสาธารณสุขที่ดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเวชปฏิบัติ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พนักงานเยี่ยมบ้าน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมทั้งไม่ได้อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาประกอบพิธีทางศาสนาหรือลาคลอด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณ บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์ (2551, หน้า 117) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 189 คน และเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 15 ของกลุ่มตัวอย่างรวมเป็น 218 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นการศึกษาโดยนักวิจัยอื่น ๆ เคยนำมาใช้ศึกษาแล้ว และได้ทบทวนนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ลักษณะทางประชากร ส่วนที่ 2 คือ จิตวิทยาการในการทำงานประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และส่วนที่ 3 คือ บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้าน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.93, 0.74, 0.82, 0.79, 0.86, 0.81 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือต่อสาธารณสุขอำเภอพื้นที่ที่ถูกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา แล้วส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดส่งคืนภายใน 20 วันกลับมายังผู้ศึกษาทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 209 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.9 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ลักษณะทางประชากร จิตวิทยาในการทำงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากร อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับ บรรยากาศองค์การและโดยรวม ใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากรซึ่งประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพสมรส การดำรงตำแหน่งในงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร กับระดับบรรยากาศองค์การ ใช้สถิติ ไคสแควร์

สรุปผลการศึกษา

1. ลักษณะทางประชากร บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.1 เพศชายร้อยละ 35.9 มีอายุเฉลี่ย 37.9 ปี สูงสุด 59 ปี ต่ำสุด 21 ปี โดยกระจายอยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี มากสุดร้อยละ 34.9 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 63.6 รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 22,981.3 บาท สูงสุด 45,000.0 บาท ต่ำสุด 5,910.0 บาท โดยกระจายอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทมากที่สุดถึงร้อยละ 22.1 ดำรงในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 33.0 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 8.4 ปี สูงสุด 35 ปี และต่ำสุด 1 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 50.7 เคยได้รับการฝึกอบรมด้านบริหารร้อยละ 22.0

2. ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

2.1 ภาวะผู้นำขององค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ความเห็นร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 7 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 6 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มีเพียงข้อเดียว เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุด คือ ร้อยละ 83.2 ผู้นำให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ร้อยละ 75.2 ผู้นำมีความสามารถทำให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 54.0 ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า ผู้นำขององค์กรมีภาวะผู้นำระดับสูงร้อยละ 64.1 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 34.0 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 1.9 มีความเห็นระดับต่ำ

2.2 การสื่อสารในองค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ความเห็นมากที่สุด ร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 7 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 2 ข้อ ความเห็นน้อยที่สุดมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปมี 1 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 50 มี 2 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุด คือ ร้อยละ 87.5 มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ร้อยละ 85.2 มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร และมีความเห็นน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 44.5 ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและหน่วยงาน ร้อยละ 39.3 ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า การสื่อสารในองค์กรขององค์กรระดับสูงร้อยละ 60.8 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 38.7 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 0.5 มีความเห็นระดับต่ำ

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 9 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 2 ข้อ ความเห็นน้อยที่สุดน้อยกว่าร้อยละ 50 มี 3 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุด คือ ร้อยละ 93.7 ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาคือ ร้อยละ 89.0 จะคอย

คิด ตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีคะแนนความเห็นเท่ากับ ข้อคิดเห็นที่ว่า เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานจะมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น และมีความเห็นน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 8.1 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยง ร้อยละ 33.5 มีความรู้สึกย่อท้อ และไม่อยากปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหา อุปสรรค บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า ได้รับแรงสนับสนุนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขององค์กร ระดับสูง ร้อยละ 59.3 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 40.7

2.4 ค่านิยมในการทำงานขององค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 7 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 1 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มี 1 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุด คือ ร้อยละ 87.1 ความมั่นคงของงานที่ทำมีความสำคัญ รองลงมาคือ ร้อยละ 83.8 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำมีความสำคัญ และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 53.1 คำตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า ค่านิยมในการทำงานขององค์กร ระดับสูง ร้อยละ 75.6 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 24.4

2.5 ความพึงพอใจในงานขององค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข

ความเห็นร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 4 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 4 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มี 4 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดมากที่สุด คือ ร้อยละ 85.6 มีความพึงพอใจในงานที่มีความมั่นคง รองลงมาคือ ร้อยละ 75.2 มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 31.1 ค่าจ้างที่บุคลากรสาธารณสุขได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า มีความพึงพอใจในงานขององค์กร ระดับสูงร้อยละ 57.4 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 39.7 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 2.9 มีความเห็นระดับต่ำ

3. บรรยายการองค์กรตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ความเห็นมากที่สุดร้อยละ 70 ขึ้นไปมี 18 ข้อ ร้อยละ 60 - 69 มี 2 ข้อ น้อยกว่าร้อยละ 60 มี 4 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นมากที่สุด คือ ร้อยละ 89.9 มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ร้อยละ 87.7 มีการกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 51.2 มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนความเห็นเท่ากับข้อคิดเห็นที่ว่า มีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่า บรรยายการองค์กร ระดับสูงร้อยละ 77.0 รองลงมาระดับปานกลางร้อยละ 22.5 ส่วนนอกนั้นอีกร้อยละ 0.5 มีความเห็นระดับต่ำ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ

4.1 รายได้ต่อเดือนตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขกับบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.16

4.2 การดำรงตำแหน่งในงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3 เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข กับบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การโดยรวม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.35 - 0.72

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ

1.1 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบ มากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของบุคลากรสาธารณสุขไว้อย่างชัดเจน ตรงตามกรอบอัตราค่าจ้างรวมทั้งภาระงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับวิชาชีพ และบริบทของพื้นที่ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น สมดุล มีประสิทธิภาพ และบุคลากรสาธารณสุขทำงานเพื่อเป้าหมายของการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อันเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ สุพัตรา สุภาพ (2534) ชี้ไว้ว่าบทบาทคือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีหลายบทบาทและแต่ละบทบาทจะมีความสมบูรณ์หรือสมดุลกันพอควร นอกจากนี้ยังกล่าวไว้ว่า บทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และ ลิทวินกับสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้ชี้ว่าบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบ วัดจากความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านการท้าทาย

ของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ปัจจัยทางด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องของแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคล มีผลทำให้ความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้นด้วย

1.2 บุคลากรสาธารณสุข มีความเห็นบรรยากาศองค์การอันดับสองเป็น มิติโครงสร้างองค์การ คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อันจะทำให้ผู้นำสั่งการ ประสานงาน และควบคุมกำกับการบริหารงานตามนโยบาย ผู้ได้บังคับบัญชาก็มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้นั้น ต้องทราบนโยบาย ข้อกำหนด ระเบียบแนวทางปฏิบัติ โดยนโยบายขององค์การนั้น ๆ จะเป็นสิ่งกำหนดขอบเขตทิศทาง เป้าหมายของการทำงานและมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ตามกฎระเบียบที่องค์การกำหนดขึ้น สอดคล้องกับวัฒนธรรม สร้างเสริมความมีสัมพันธที่ดี ฉะนั้น โครงสร้างองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์การ ซึ่งอิทธิพลที่สร้างขึ้นนั้นส่วนใหญ่เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม โดยการถูกควบคุมนั้นมาจากลักษณะของงานที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับ ฟอห์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1966) ได้ชี้ไว้ว่า ถึงแม้ว่าขนาดขององค์การโดยรวมจะมีความสำคัญ แต่ระดับของบุคคลในองค์การก็มีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรสาธารณสุขคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาในองค์การ โดยทั่ว ๆ ไปจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์การก็มีความสำคัญเช่นเดียวกันและเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การด้วย เพราะขนาดองค์การที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและบุคลากรสาธารณสุขระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น เช่นเดียวกับ ลิทวินและสตริงเจอร์ ได้ชี้ไว้ บรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ คือ ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

1.3 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด คือ มิติความเสี่ยงในเรื่องหน่วยงานมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีความเสี่ยงในการทำงาน โดยความเสี่ยงที่บุคลากรสาธารณสุขในองค์การกำลังเผชิญนับว่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน โดยเฉพาะความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ซึ่งความเสี่ยงคือโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียหรือเหตุการณ์ที่ไม่

พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ทั้งในด้านยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน การเงิน และการบริหารซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้ โดยการวัดจากผลกระทบที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิดของเหตุการณ์ เช่นเดียวกับ ลิทวินและสตริงเจอร์ ได้ชี้ว่า บรรยากาศองค์การ มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางจะกระตุ้นความต้องการ ทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ยอมให้มีการเสี่ยงภัยจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการความสำเร็จ

1.4 บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 77.0 สอดคล้องกับ นุชนารถ สุวรรณ (2549) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเชลล์ทรีด เมโมเรียล พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบของบุคลากร ความเสี่ยงในงาน และการรับความเสี่ยงในงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดีของกลุ่ม เช่นเดียวกับ ทศนีย์ ทินราช (2551) ศึกษา บรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร กับบรรยากาศองค์การ

2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาพบว่า

2.1.1 รายได้ต่อเดือนตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขมีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นบรรยากาศองค์การมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็เพิ่มขึ้น ซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บุคลากรสาธารณสุขในองค์การมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความร่วมมือ มีความสามัคคี มีขวัญกำลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะบุคลากรสาธารณสุขเกิดความศรัทธา รับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ ทินราช (2551) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น

2.1.2 การดำรงตำแหน่งในงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขมี

ความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับสูงมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขดังกล่าว ถือว่าดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์การยอมรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่องาน รับรู้บทบาทหน้าที่ มากด้วยประสบการณ์ ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้จะส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขซึ่งสอดคล้องกับ นุชนารถ สุวรรณ (2549) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเชลล์ทรี เมโมเรียล พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุแตกต่างกัน และตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

2.1.3 การได้รับฝึกอบรมด้านบริหารตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขมี

ความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับสูงมากกว่าที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านบริหาร ซึ่งการได้เข้าร่วมกระบวนการฝึกอบรมทำให้บุคลากรสาธารณสุขได้เพิ่มพูน ความรู้ เสริมทักษะ ทักษะคิด และความชำนาญในเรื่องทางการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารเชิงระบบ ซึ่งสามารถนำแนวความคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ มาปรับประยุกต์ใช้กับองค์การอันจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การต่อไปเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ ทินราช (2551) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น

2.2 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน กับบรรยากาศองค์การ

3.1 ภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การ โดยรวม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.72 และ สัมประสิทธิ์ความแปรผัน 0.5184 แสดงว่า ภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมแปรผันร่วมกันร้อยละ 51.8 อธิบายได้ว่า องค์การใดมีผู้นำที่มี ภาวะผู้นำสูงเพิ่มขึ้นบรรยากาศองค์การ โดยรวมก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกัน ซึ่งภาวะผู้นำที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือไม่ใช้อำนาจเพื่อ

หาผลประโยชน์ส่วนตน สามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานยึดถือร่วมกัน มีแนวคิดในการแก้ไขปัญหของการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ให้ความอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และคอยควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ เช่นเดียวกับ เบส (Bass, 1985 อ้างใน รัตติกรณัฏฐ์ จงวิศาล, 2547) ซึ่งไว้ว่า ผู้นำจะสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นเมื่อใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนร่วมด้วย และ สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 231) ได้ชี้ว่า ความเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนอย่างใดอย่างหนึ่งไม่เพียงพอต่อความมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ความเป็นผู้นำทั้งการเปลี่ยนแปลง และการแลกเปลี่ยนจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและมีผลต่อบรรยากาศขององค์การเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นพรัตน์ หมอทรัพย์ (2549) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนามัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานีนามัยในจังหวัดราชบุรี พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

3.2 การสื่อสารในองค์การกับบรรยากาศองค์การโดยรวม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 และสัมประสิทธิ์ความแปรผัน 0.49 แสดงว่า การสื่อสารในองค์การกับบรรยากาศองค์การโดยรวมแปรผันร่วมกันร้อยละ 49.0 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขขององค์การใดมีกระบวนการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือ การสื่อสารในองค์การขององค์การดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรยากาศองค์การ โดยรวมก็มีแนวโน้มสูงเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน การสื่อสารในองค์การที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย บุคลากรสาธารณสุขมีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ให้การอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ซึ่งการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพคือ การสื่อสารแบบสองทาง ดังนั้นในองค์การจึงควรพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีคุณภาพเพราะความล้มเหลวของการสื่อสารเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในองค์การ และถ้าบุคลากรสาธารณสุขในองค์การมีประสิทธิภาพในการสื่อสารจะสามารถช่วยแก้ปัญหา ความยุ่งยากที่เกิดขึ้นในองค์การให้หมดไปได้ ส่งผลให้บรรยากาศในองค์การเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข เช่นเดียวกับ เจอร์รี่ คาร์ล และ

โรแลนด์ (Jerry, Karl, & Ronald, 1981 อ้างใน ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530) ได้ชี้ว่า รูปแบบการติดต่อสื่อสารที่จะมีประสิทธิภาพนั้นต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของการติดต่อ สื่อสารซึ่งการติดต่อสื่อสารแบบเชิงสมภาพ เป็นอุดมคติ การสื่อสารแบบเชิงโครงสร้าง เชิงพลวัต และเชิงยอมตาม อาจนำมาใช้ได้แต่ต้องพิจารณาปัจจัยการสื่อสารต่าง ๆ ร่วมด้วยอย่างมีกลยุทธ์จึงจะเกิดผลดี ส่วนการสื่อสารรูปแบบเชิงควบคุม ซึ่งมีลักษณะแนวนอนที่ จะเป็นอุปสรรคปิดกั้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีประโยชน์ในองค์การรวมทั้งรูปแบบการสื่อสารเชิงตอนตัว ก็ไม่เอื้อประโยชน์อย่างใดต่อองค์การ และ สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 64 - 65) ได้ชี้ว่า การสื่อสารสองทางเป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสารสามารถที่จะตอบสนองต่อกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทั่วถึง และลึกซึ้งซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากในการบริหาร การบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะ รับฟังข้อโต้แย้งหรือคำถาม เป็นตัวอย่างของการสื่อสารแบบนี้

3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับบรรยากาศองค์การโดยรวม ตามความเห็นของบุคคาลกร สาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.35 และสัมประสิทธิ์ความแปรผัน 0.1225 แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับบรรยากาศองค์การโดยรวมแปรผันร่วมกันร้อยละ 12.3 อธิบายได้ว่า บุคคาลกรสาธารณสุขขององค์การได้รับแรงสนับสนุนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพิ่มขึ้นบรรยากาศองค์การ โดยรวมก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่ง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย บุคคาลกรสาธารณสุขได้ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้สูงเพื่อให้ได้ใช้ความพยายาม ความสามารถอย่างเต็มที่ และได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานนั้น ๆ หากเกิดปัญหาที่พยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยจะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และเมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานจะมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น และได้วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติงานในครั้งต่อไป เช่นเดียวกับ พงษ์จันทร์ ภูยาพานิชย์ (2545) ชี้ไว้ว่า การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตามเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์การต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ของบุคคล และ ยงยุทธ เกษสาคร (2541) ชี้ไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นความปรารถนาที่สำคัญและจะช่วยพัฒนาความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น เมื่อทำงานเขาจะพยายามทำจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นหากองค์การมีบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นจำนวนมากจะทำให้กิจการงานต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เช่นเดียวกับ แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961, อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540) ได้ชี้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือแรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่

จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง

3.4 ค่านิยมในการทำงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.59 และสัมประสิทธิ์ความแปรผัน 0.3481 แสดงว่า ค่านิยมในการทำงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวมแปรผันร่วมกันร้อยละ 34.8 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขขององค์การมีค่านิยมในการทำงานที่ดี มีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นบรรยากาศองค์การ โดยรวมก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ค่านิยมในการทำงานที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขเชื่อว่าสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ มีค่า ประกอบด้วย ความมั่นคงของงานที่ทำ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน การมีความรู้สึกที่ดี ๆ ถึงความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การแสดงความเห็นการแสดงออก ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน และชื่อเสียงของหน่วยงาน เช่นเดียวกับ สิริอร วิชชาวุธ (2544) ซึ่งไว้ว่า ค่านิยม ประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีลักษณะของการประเมินค่าว่าเป็นสิ่งที่ถูก ผิด หรือ ดี เลว ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวิถีทางการกระทำว่า อะไรควรทำ หรือ อะไรไม่ควร การทราบค่านิยมของบุคคลจะช่วยให้ผู้บริหารทราบพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นผลให้สามารถจัดระบบ กำหนดนโยบาย รวมทั้งการสร้างรูปแบบในการทำงานให้เสริมสร้าง และรักษาค่านิยมที่ดีต่อการมีประสิทธิผลองค์การ

3.5 ความพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.55 และสัมประสิทธิ์ความแปรผัน 0.3025 แสดงว่า ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมแปรผันร่วมกันร้อยละ 30.3 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขขององค์การมีความพึงพอใจในงานมากเพิ่มขึ้นบรรยากาศองค์การ โดยรวมก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ความพึงพอใจในงานที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้ งานมีความมั่นคง ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งที่สนใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน สิ่งสนใจนั้นจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งสนใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ การได้ทำงานที่เขาสนใจ การมีอุปกรณ์ดีสำหรับทำงาน การมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ การ

ทำงานร่วมกับผู้นำที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนยกย่องนับถือ และ กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ชี้ไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ใน ผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ภาวะทางอารมณ์ใน ทางบวกจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานตามค่านิยมซึ่งสอดคล้อง กับความต้องการของบุคคลเป็น ผลได้ และความพึงพอใจยังเป็นเรื่องที่ใกล้เคียงกับเรื่องขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร มักอยากทราบสภาพขององค์การเพื่อปรับปรุงและแก้ไขขององค์การให้มีประสิทธิภาพ

สรุปผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะ ช่วยให้นักบริหาร วางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ลิทวินและสตริงเจอร์ เสดียร์และพอร์ตเตอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p65; Steers & Porter, 1979, p.365) ได้ชี้ว่า บรรยากาศขององค์การเป็นตัว แปรที่สำคัญในการศึกษาขององค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ของ องค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็น ต้น บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากบรรยากาศขององค์การจะมี ส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว พร้อมกับ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 420) ชี้ไว้ว่า บรรยากาศขององค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความ คาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติ ที่ ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือ พัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศ ขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ ขององค์การตั้งแต่อดีต แนวความคิดของบราวน์และโมเบิร์ก สอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮลริเจล และ สโลคัม (Hellrigele & Slocum, 1974, p. 430) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การจะช่วยให้นักบริหาร วางแผนที่จะ เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้เร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 จากการศึกษาพบว่า บรรยาการองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 77.0 ส่วนจิตวิทยาในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ กับบรรยาการองค์การ ดังนั้นควรเสริมสร้างบรรยาการภายในองค์การที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสาธารณสุขได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ โดยองค์การควร กำหนด บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ นโยบายให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน จัดหาเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่ทันสมัย กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขสามารถยึดถือหรือนำเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.2 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขไม่ได้ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและหน่วยงานรวมทั้ง ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานซึ่งเป็นสื่อสารเชิงถาวร ดังนั้นควร เสริมสร้างบรรยาการในการทำงานระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การให้คำปรึกษา การชี้แจง การตอบข้อซักถาม การสร้างความเป็นกันเอง การมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดช่องว่างในการสื่อสารภายในองค์การและควรที่จะมีการส่งเสริมให้มีการแสดงความยกย่องชมเชย โดยให้ข้อมูลย้อนกลับกับระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะช่วยกันแก้ไขและปรับปรุงงาน เพื่อให้เกิดบรรยาการในองค์การที่ดีขึ้น

1.3 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความเห็นน้อยที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ควรเน้นความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในทุกระดับ และในขณะเดียวกันองค์การควร ผลักดันให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคนมี โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยทัดเทียมกันและสร้างระบบพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมตามหลักความสามารถ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.4 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้สึกละเลย และไม่ยอมปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรสาธารณสุขได้มีการพัฒนา

ตนเองเพิ่มขึ้น ด้วยการสำรวจปัญหาและความต้องการ โดยกิจกรรมดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กร เช่น ในองค์การควรมีการประชุมอบรมเรื่อง แนวทางการปฏิบัติเรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งทำความเข้าใจในเรื่องการบริหารความเสี่ยงแก่บุคลากรสาธารณสุข การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง

1.5 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร โดยการได้รับฝึกอบรมด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขในองค์การได้เพิ่มพูนพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีทักษะในด้านการบริหาร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์การ การตัดสินใจ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้ทราบปัจจัยที่แตกต่างหลากหลายแล้วนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข. (2553). นโยบายกระทรวงสาธารณสุข. วันที่ค้นข้อมูล 25 ตุลาคม 2554
เข้าถึงได้จาก <http://www.moph.go.th/ops/oic>.

เจนนารา ลิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยายการองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จัท เมืองโคตร. (2550). ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). ทฤษฎีการบริหาร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จังหวัดสงขลา.

_____. (2548). การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.

ชูชัย ศุภวงศ์, สมศักดิ์ ชุณหรัศม์, ถัดดา คำการเลิศ, สุพัตรา ศรีวิธชากร, เกษม เวชสุทรานนท์
และสุกกิจ ศิริลักษณ์. (2552). คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.
กรุงเทพฯ : บริษัท ที คิว พี จำกัด.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : วิพรีน.

ณัฐจิภา บุรณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐพงศ์ เคลือศิริ. (2549). บรรยายการองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลเครือข่ายปะกอก. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยมหิดล.

คำรง รัตนเวฬุ. (2547). บรรยายการองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถวิล เกื้อถวิลวงศ์. (2530). บริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ:
วัฒนาพานิช.

ทองหล่อ เดชไทย. (2554). *หลักการบริหารงานสาธารณสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :

บริษัทลาโท (กรุงเทพ) จำกัด.

ทัศนีย์ ทินราช. (2551). *บรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เทพพนม เมืองแมน, และสวใจ สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ทวีชัย ยิ่งประเสริฐ. (2549). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล*

สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์),
สาขารัฐศาสตร์ภาควิชารัฐศาสตร์และประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5).

อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซตการพิมพ์.

นพรัตน์ หมอทรัพย์. (2549). *ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีนามัยที่มีผลต่อ*

บรรยากาศองค์การของสถานีนามัยในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

นาฏลดดา ก่อเกิด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน*

*กับการรับรู้ความสำเร็จในงานลูกจ้างชั่วคราวครูรายเดือนในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดเชียงราย เขต1-4 . การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

นิทัศน์ รายขวา. (2552). *คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*.

กรุงเทพฯ : องค์การทหารผ่านศึก.

นิภาพรรณ ชาริรัมย์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว: ศึกษา*

กรณีโรงงานน้ำตาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
อุตสาหกรรมและวิสาหกิจ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นุชนารถ สุวรรณ. (2549). *บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเชลล์ทรีล เมโมเรียล*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- นุชรี อาบสุวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- _____. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.
- _____. (2553). คู่มือการวิจัยการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : เรือนแก้ว.
- บุญสม ภัทรกุลนิษฐ์. (2546). บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏเลย.
- บำเรอ จรเกตุ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ป□ยะ ทรัพย์□สมบูรณ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์จันทร์ ภูพานิช. (2545). จิตวิทยาการฝึกอบรม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรา ปิ่นทะดิษ. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยจูงใจและพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของบัณฑิตว่างงานในเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เมธี จันท์จารุภรณ์. (2533). พัฒนาการสาทรณสุขมูลฐานในภาคกลาง. กรุงเทพฯ : วี ไอ พี ซิสเต็ม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รัตติกรน์ จงวิศาล. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์และสังคมเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม หน่วยที่ 8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. รายงานการค้นคว้าอิสระ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัฒนสินธุ์ สุวรรตนานนท์. (2554). คู่มือหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. นนทบุรี : คลเลอ์บ็อกซ์จำกัด.
- ศิรินภา พงศ์หล้า. (2551). อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สนธยา บุญประดิษฐ์. (2550). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นารีการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ. _____ . (2544). การติดต่อสื่อสารขององค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สายพิน สายคำ. (2552). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ เกษัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาธาณสุข ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. _____ . (2542). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. _____ . (2545). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิชัย ฮอเจริญชัย. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีอีค ยูเคชั่น จำกัด.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสกสิทธิ์ ดวงคำ. (2551). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนของ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- สุพัตรา สุภาพ. (2534). *สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครัวยุคใหม่ ศาสนา ประเพณี* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. วันที่ค้นข้อมูล 20 พฤศจิกายน 2554 เข้าได้ถึงจาก <http://www.Idd.go.th/thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm>
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2545). *การปฏิรูประบบสุขภาพ*. วันที่ค้นข้อมูล 18 กันยายน 2554 เข้าได้ถึงจาก <http://nationalhealth.or.th>
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. (2554). *กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพ*. วันที่ค้นข้อมูล 18 ตุลาคม 2554 เข้าได้ถึงจาก <http://www.kalasin.moph.go.th>
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2553). *คู่มือบริหารจัดการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2553). *บทบาทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- อรรถเดช อรรถเศรษฐัง. (2551). *บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโซน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- อรุณ รักธรรม. (2529). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณี ศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักอัยการเขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.
- Brown, W.B., & Moberge, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York : John weley & son.
- Forehand,G.A. & Gilmer, B.V.H. (1966). *Environmental in Studies of Organization Behavior*. Texas:Business
- George, J.M., & Jones,G.R. (1996).*Organization Behavior Understanding and Management*. New York:Addison- Wesley
- Gilmer, B.V.H. (1971). *Industrail Psychology* (2th ed). New York : McGraw-Hill.
- Halpin, A.W. & Croft, D.B. (1966). *The organizational Climate of School*. Chicago: University of Chicago.
- Hellrigel, D. & Slocum. (1974). Organization climate. *Academy of Management Journal*, 17(2), 225-280.
- Jerry, W. K., Karl,W.E. A., & Ronald, L. A. (1981).*Organizational Communication : Behavioral Perspectives*. New York: Holt.Rinehart and Winston
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Collier-Maemillan
- LimitenMontagna
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Defining and Measuring the Quality of Life: The Quality of Work Life*. New york : Mcmillan.
- _____. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston : Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Steer, R.M. & Porter, L. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์

.....

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ลักษณะทาง ประชากร และจิตวิทยาในการทำงานด้าน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากร	จำนวน	7 ข้อ
ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน ตามหัวข้อเรื่อง		
ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำ	จำนวน	14 ข้อ
ตอนที่ 2.2 การสื่อสารในองค์การ	จำนวน	12 ข้อ
ตอนที่ 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน	14 ข้อ
ตอนที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงาน	จำนวน	9 ข้อ
ตอนที่ 2.5 ความพึงพอใจในงาน	จำนวน	12 ข้อ
ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	จำนวน	24 ข้อ

(รวมคำถาม จำนวน 92 ข้อ)

2. กรุณาอ่านคำชี้แจง และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อเป็น ประโยชน์ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผล และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศ องค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

3. การวิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูลจะดำเนินการเป็นภาพรวมของกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้นข้อมูล ความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับ

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
สุชาติ ผาบสิมมา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาสังคมศาสตร์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ หรือระบุข้อความในช่องว่างตาม

ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (จำนวนเต็ม)
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ คู่ ☐ หม้าย/ หย่า/ แยก
4. รายได้ต่อเดือน.....บาท (รวมเงินได้ทุกประเภทต่อเดือน ได้แก่ เงินเดือน เงินปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินประจำตำแหน่ง ไม่รวมเงินได้นอกราชการ)
5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งใด
 - ☐ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 - ☐ พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติ
 - ☐ นักวิชาการสาธารณสุข
 - ☐ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
 - ☐ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
 - ☐ ตำแหน่งอื่นๆ ระบุ.....

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนี้.....ปี(นับจำนวนปีเต็ม)
(ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้ง สถานีนอมาัย ศูนย์สุขภาพชุมชน เดิม ก่อนที่จะยกระดับเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของท่านถึงวันที่สอบถามโดยนับจำนวนปีเต็ม)

7. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยได้ฝึกอบรมด้านบริหารสาธารณสุขหรือไม่

() ไม่เคย

() เคย ฝึกอบรมในหลักสูตร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() หัวหน้าสถานีน้อมัย

() หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น

() หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง

() หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุข

() อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาในการทำงาน

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการ เป็นแบบสอบถามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- มากที่สุด
- หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนาจการมากที่สุด
- มาก
- หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนาจการมาก
- ปานกลาง
- หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนาจการปานกลาง
- น้อย
- หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนาจการน้อย
- น้อยสุด
- หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนาจการน้อยสุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เชิงบริหาร)					
	ผู้นำของท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือร่วมกัน					
	ผู้นำของท่านไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
2	ผู้นำของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ					
4	(การกระตุ้นทางปัญญา)					
	ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
4	ผู้นำของท่านมีเป้าหมายที่แน่วแน่ มีอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
6	ผู้นำของท่านมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ					
7	(การคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคล) ผู้นำของท่านให้ความสำคัญแก่ท่านใน การปฏิบัติงาน		7			
8	ผู้นำของท่านดูแล เอาใจใส่สมาชิกใน หน่วยงาน					
9	ผู้นำของท่านแจ้งให้ท่านทราบถึง เป้าหมายและความคาดหวังการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
10	(การสร้างแรงบันดาลใจ) ผู้นำของท่านมีความสามารถทำให้ ท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น		10			
11	ผู้นำของท่านทำให้ท่านเกิดความ มุ่งมั่น ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย		7			
12	ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (การให้รางวัลตามสถานการณ์) ผู้นำของท่านให้การสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน		12			
13	ผู้นำของท่านมอบรางวัลเมื่อทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย					
14	(การจัดการโดยยึดระเบียบ) ผู้นำของท่านคอยควบคุมกำกับ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ		14			

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาในการทำงาน (ต่อ)

ตอนที่ 2 การสื่อสารในองค์กร

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความจริงที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อความในรายการเป็นแบบสอบถามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง ท่านปฏิบัติมากที่สุด
- มาก หมายถึง ท่านปฏิบัติมาก
- ปานกลาง หมายถึง ท่านปฏิบัติปานกลาง
- น้อย หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อย
- น้อยสุด หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อยสุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	การสื่อสารเชิงควบคุม หน่วยงานท่านมีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร					
2	หน่วยงานท่านมีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ					
2	การสื่อสารเชิงสมภาพ หน่วยงานท่านมีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนการก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง					
2	หน่วยงานท่านมีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน					
5	การสื่อสารเชิงโครงสร้าง หน่วยงานท่านมีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
6	การสื่อสารพลวัต หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถใน การปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและ ประสิทธิผลของงาน					
7	ท่านสามารถตัดสินใจ ตลอดจนสามารถ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความ รวดเร็วและประสิทธิผลของงาน					
8	การสื่อสารเชิงยอมตาม หน่วยงานท่านมีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
7	หน่วยงานท่านมีการยอมรับในการ ตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมา สนับสนุน					
10	การสื่อสารเชิงถอนตัว ท่านไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของ ตนเองและหน่วยงาน					
11	ท่านต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน					
11	ท่านไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบ ต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาในการทำงาน (ต่อ)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นแบบสอบถามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- มากที่สุด

หมายถึง ท่านปฏิบัติมากที่สุด
- มาก

หมายถึง ท่านปฏิบัติมาก
- ปานกลาง

หมายถึง ท่านปฏิบัติปานกลาง
- น้อย

หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อย
- น้อยสุด

หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อยสุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	ความกล้าเสี่ยงพอควร ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ ความพยายาม และความสามารถอย่าง เต็มที่					
2	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ สำคัญ					
3	ท่านชอบปฏิบัติงานที่ไม่ต้องตัดสินใจใน เรื่องที่เสี่ยงมากนัก					
4	ความขยันหมั่นเพียร ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ท่านทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร					
2	ท่านรู้สึกขี้ท้อ และไม่อยากปฏิบัติงาน เมื่อพบปัญหาอุปสรรค					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
7	ความรับผิดชอบตนเอง ท่านพยายามแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
8	ท่านจะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว					
9	ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจ ท่านจะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่					
10	เมื่อพบปัญหา ขอบกพร่องในการปฏิบัติงานท่านมีการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
11	ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ท่านวางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติงานในครั้งต่อไป					
12	ท่านสามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
11	มีทักษะในการจัดระบบงาน ท่านปฏิบัติงานตามประสิทธิภาพที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก					
14	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้นำมีการปรับปรุงสร้างผลงานใหม่ๆ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาในการทำงาน(ต่อ)

ตอนที่ 4 ค่านิยมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นแบบสอบถามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- มากที่สุด
- หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญมากที่สุด
- มาก
- หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญมาก
- ปานกลาง
- หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญปานกลาง
- น้อย
- หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญน้อย
- น้อยสุด
- หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญน้อยสุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน ท่านเชื่อว่าปริมาณความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ					
2	ท่านเชื่อว่าความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น การ แสดงออกมีความสำคัญ					
3	ท่านเชื่อว่าการได้ใช้ความสามารถของ ตนเองในการทำปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จมีความสำคัญ					
4	ท่านเชื่อว่าการมีความรู้สึกที่ดีถึง ความสำเร็จที่รับจากการปฏิบัติงานมี ความสำคัญ					
5	ท่านเชื่อว่าความมั่นคงของงานที่ท่านมี ความสำคัญ					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
6	ท่านเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำมีความสำคัญ					
7	ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน ท่านเชื่อว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หน่วยงานมีความสำคัญ					
6	ท่านเชื่อว่าชื่อเสียงของหน่วยงานมีความสำคัญ					
7	ท่านเชื่อว่าค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่างๆจากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาในการทำงาน(ต่อ)

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นแบบสอบถามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- มากที่สุด
- หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจมากที่สุด
- มาก
- หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจมาก
- ปานกลาง
- หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจปานกลาง
- น้อย
- หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจน้อย
- น้อยสุด
- หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจน้อยสุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	ความมั่นคงปลอดภัย ท่านพึงพอใจในหน่วยงานของท่านที่มีความมั่นคง					
2	ท่านพึงพอใจกับการบริหารงานใน หน่วยงาน					
1	ท่านพึงพอใจ สถานที่ปฏิบัติงาน มี อุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสนำหน้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5	ท่านพึงพอใจที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
6	ท่านพึงพอใจในหน่วยงานของท่านที่มี สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
7	ค่าจ้าง ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
8	ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอ ต่อค่าใช้จ่ายของท่าน					
9	ลักษณะงานของงานที่ท่านทำ งานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบตรงกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
10	ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย					
11	การควบคุมบังคับบัญชา หน่วยงานท่านมีการติดตาม นิเทศงาน จากผู้นาอย่างต่อเนื่อง					
12	ผู้นำของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่า เทียมกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละคำถามโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อความในรายการเป็นแบบสอบถามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขต่อบรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 9 มิติคือ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และ มิติการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- มากที่สุด

หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
- มาก

หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก
- ปานกลาง

หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง
- น้อย

หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย
- น้อยสุด

หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยสุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	มิติโครงสร้างองค์การ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการ บริหารงานที่ชัดเจน					
1	การกำหนด วัสดุภัณฑ์ พันธกิจ และ เป้าหมายของหน่วยงานมีการเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม					
1	บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานท่านมี การปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ ทางราชการ					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
5	การติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน ผู้นำ และบุคลากรสาธารณสุขร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
6	มิติความรับผิดชอบ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
5	การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานได้					
8	มิติรางวัล เมื่อบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานของท่าน มีผลการปฏิบัติงานดี จะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ					
9	บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
11	มิติความเสี่ยง หน่วยงานของท่านมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
12	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
13	มิติความอบอุ่น บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานท่านมีความรู้ที่ลึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกันและกัน				13	
14	ความสัมพันธ์ ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นแบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ					
13	มิติความสนับสนุน บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานจะได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16	การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ					
17	มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
18	ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี					
13	มิติความขัดแย้ง เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันในหน่วยงานบุคลากรสาธารณสุขสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้					
20	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานบุคลากรสาธารณสุขให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
21	ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในหน่วยงาน เป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการ ปฏิบัติงาน					
22	มติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้					
23	บุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงานร่วมมือ กันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
21	บุคลากรสาธารณสุขทุกคนในหน่วยงานมี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จ					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.นพพร การถัก

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)
Ph.D. (Certificate Advanced Studied (CAS) from
Asian Institute of Technology (AIT)

อาจารย์สุทิน ชนะบุญ

วิทยากรชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
ส.ม. (ชีวสถิติ)
Ph.D. (Community Health Development Candidates)

นายก้องเกียรติ อุไพฑูรย์

สาธารณสุขอำเภออุบลรัตน์
ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)
ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)