สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

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

ขวัญเรือน จันทร์เปล่ง

TH 001957
30 ส.ค. 2556
324928
เริ่มบริการ
- 6 พ.ย. 2556

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ขวัญเรือน จันทร์เปล่ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

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

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

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

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นิภา มหารัชพงศ์)

.....กรรมการ
(นางศิริ วัฒนธีรางกูร)
วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

คณะสาธารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล ดร.นิภา มหารัชพงศ์ อาจารย์ศิริ วัฒนธีรางกูร และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิศมัย เสรีขจรกิจเจริญ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะแนวทางในการศึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา รู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายพรสิทธิ์ ทวยนันท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม นายเฉลิมศักดิ์ สีดาพล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สาธารณสุขอำเภอบรบือจังหวัดมหาสารคาม และนางยุพิน หิรัญพต พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขโรงพยาบาลเชียงยืน นายชารี ยะวร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกกลาง อำเภอชื่นชมจังหวัดมหาสารคาม และนางสุชาดา ดาทุมมา นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา ทำให้การศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ แนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สุริยา รัตนปริญญา นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม สาธารณสุขอำเภอจังหวัดมหาสารคาม และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษานิพนธ์ ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงยืน และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองบุญชู อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำในการศึกษา

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่ให้กำลังใจสนับสนุนเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ขวัญเรือน จันทร์เปล่ง

มิถุนายน 2555

53920882: ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)
คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ/ ภาวะผู้นำ/ การสื่อสารในองค์การ/ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์/
ค่านิยมในการทำงาน/ ความพึงพอใจในงาน

ขวัญเรือน จันทร์เปล่ง: ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม (FACTORS RELATED TO ORGANIZATION CLIMATE OF TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH PERSONNEL, MAHASARAKHAM PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: รศ.ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล, Ph.D., 127 หน้า ปี พ.ศ.2555

บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้จึงค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 230 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ข้อมูลเก็บด้วยการส่งแบบสอบถามให้บุคลากรสาธารณสุขตอบ และวิเคราะห์ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้วยไคสแควร์และสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 36 ปี (36±9 ปี) สถานภาพสมรสคู่ รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ประมาณ 1 ใน 3 เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และประมาณ 1 ใน 4 เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ทำงานมาแล้วเฉลี่ย 8 ปี (8±7 ปี) เคยอบรมหลักสูตรทางการบริหารเพียง ร้อยละ 27.0 บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่าผู้นำมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงร้อยละ 70.0 การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 67.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงร้อยละ 59.1 ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ 86.1 ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ64.8 บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 83.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหารไม่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ฉะนั้นจึงควรเสริมสร้างจิตวิทยาในการทำงานในเรื่องภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานให้มีมากขึ้นส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน

53920882 : M.P.H. (PUBLIC HEALTH)
KEYWORDS: ORGANIZATION CLIMATE/ LEADERSHIP/ ORGANIATIONAL COMMUNICATION/ ACHIEVEMENT MOTIVATION/ VALUES IN THE WORK/ JOB SATISFACTION.

KHUANRAEN JANPLENG: FACTORS RELATED TO ORGANIZATION CLIMATE OF TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL AMONG HEALTH PERSONNEL, MAHASARAKHAM PROVINCE. ADVISOR: VASUTON TUNVATANAKUL, Ph.D., 127 P. 2012.

Organization climate effects the working efficiency of employees both directly and indirectly. A good organization climate will effect the personnel to be more productive work. This study therefore, was to find out the factors related to organization climate of Tambon health promoting hospital among healthpersonnel in Mahasarakham Province. The sample consisted of 230 health personnel who were stratified random sampling. Data were collected by questionnaire and analyzed by percentage, mean, standard deviation and determined factors by chi-square test and Pearson correlation.

The finding showed that most of health personnel was female, average age 36 years (36 ± 9 years),married in marital, monthly income to 15,001-20,000 Baht, about 1 in 3 was director of Tambon health promoting hospitaland about 1 in 4wasscholars public health, worked average experience8 years (8 ± 7 years).Been trained in the administration of public health, only 27.0%. Health leadership is that leaders have a high level of 70.0%. Organization communication was high level of 67.8%. The achievement motivation was high level 0f 59.1%.Values in the work washigh levels of 86.1%.Satisfaction of working in a high 64.8%.Organization climate was high levels of 83.0%.Period of operation,leadership, organizational communication, achievement motivation,values of work, job satisfaction as factors related to organization climate. The gender, age, marital status, monthly income, job position,trained in the administration did not correlate with the organization climate.

Therefore, it should strengthen the work in the psychology of leadership,organization communication, achievement motivation,values of work, job satisfaction in a more impact on organization climate and performance.

สารบัญ

หน้า

ประกาศคุณูปการ..... ค

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... 3

สมมติฐานของการศึกษา..... 3

กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 3

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา..... 5

ขอบเขตของการศึกษา..... 5

ข้อจำกัดของการศึกษา..... 5

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... 12

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน..... 21

แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล..... 40

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 47

3 วิธีดำเนินการศึกษา..... 50

รูปแบบการศึกษา..... 50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 50

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล..... 53

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3 วิธีดำเนินการศึกษา (ต่อ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล 58

การวิเคราะห์ข้อมูล 59

การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง 59

4 ผลการศึกษา 61

ลักษณะทางประชากร 62

จิตวิทยาในการทำงาน 64

บรรยากาศองค์การ 79

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ 86

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ 89

5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ 91

สรุปผลการศึกษา 92

อภิปรายผล 93

ข้อเสนอแนะ 95

บรรณานุกรม 97

ภาคผนวก 103

ภาคผนวก ก 104

ภาคผนวก ก 125

ประวัติย่อของผู้ศึกษา 127

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คะแนนมาตรฐานที (T - score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การของ Halpin และ Croft	16
2	สัดส่วนของบุคลากรสาธารณสุขแยกรายอำเภอ	52
3	จำนวนและร้อยละบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามลักษณะทางประชากร	62
4	ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำรายข้อ	65
5	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การราย	68
6	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รายข้อ	71
7	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานรายข้อ	74
8	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานรายข้อ	76
9	จำนวน และร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับจิตวิทยาในการทำงาน รายด้าน	79
10	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การรายข้อ	81
11	จำนวน และร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกระดับบรรยากาศองค์การ เป็นรายมิติ	86
12	จำนวนและร้อยละความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การจำแนกรายข้อ	87
13	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับบรรยากาศองค์การจำแนกรายมิติ และโดยรวม	88
14	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การจำแนกรายมิติ และโดยรวม	89

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
2	รูปแบบการติดต่อสื่อสารของ Berlo.....	28
3	โครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	42
4	รูปแบบการสุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อบุคลากรตามสัดส่วนประชากร.....	53

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและด้านอื่น ๆ อีกมากมาย ประกอบกับประชาชนมีความต้องการที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น หน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยมีการพัฒนาอย่างบูรณาการเป็นองค์รวม เป็นเครือข่ายมีความสมดุลที่มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้เศรษฐกิจมีความเข้มแข็งมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นธรรมการบริการมีประสิทธิภาพมีมาตรฐาน โดยมุ่งเน้นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์การ เป็นปัจจัยการผลิตที่จะพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความเป็นเลิศ

จากการปฏิรูประบบสุขภาพ และมีนโยบายการดำเนินงานโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าโดยตั้งเป้าหมายให้ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพทุกคน และมีการกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้กับท้องถิ่น โดยมีการดำเนินงานดูแลสุขภาพประชาชนตามเขตพื้นที่บริการ เรียกว่า หน่วยบริการคู่สัญญาหลักระดับปฐมภูมิ (Contracting Unit for primary Care : CUP) และในระดับอำเภอมีหน่วยบริการสุขภาพคือโรงพยาบาลชุมชน และจัดให้มีหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ คือ ศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary Care Unit: PCU) หรือ สถานีอนามัยเดิม หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งในปัจจุบันทั่วประเทศมีอยู่ทั้งหมดจำนวน 9,770 แห่ง โดยมีแนวคิด แนวนโยบายในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขไทยได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถไม่เพียงแต่ปรับบริการจากที่ทำอยู่เดิมให้ดีขึ้น แต่เป็นการปรับระบบบริการให้แตกต่างจากระบบในอดีต พัฒนาให้เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากร และผู้รับบริการ เน้นบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค จัดบริการสาธารณสุขมูลฐานจากความร่วมมือในชุมชน จัดระบบข้อมูลสุขภาพและแผนพัฒนาสุขภาพชุมชนให้มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนงบประมาณสู่ชุมชนโดยระบบกองทุนประกันสุขภาพ เหมาจ่ายแบบรายหัว (วัฒนสินธุ์ สุวรัตนานนท์, 2554) จากการปฏิรูปทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการมีการปรับกระบวนการดำเนินงาน ปรับโครงสร้างการบริหารการดำเนินงาน ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุข

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) เป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีการจัดลักษณะส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกทำงานบรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานต้องมีความเกี่ยวข้องอยู่หลายด้านตั้งแต่แบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร บทบาทของสมาชิก โครงสร้าง นโยบาย ความยืดหยุ่นของกฎ ระเบียบ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ อาจรับรู้ด้วยความรู้สึก สิ่งเหล่านี้ก็คือ บรรยากาศองค์การ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2551) บรรยากาศที่มีการสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในงานนำไปสู่การตอบสนองต่อการจูงใจของบุคคล และผลลัพธ์ทางจิตวิทยาคือบุคคลจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์การ เกิดความผูกพันในงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกับใช้ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล กับสภาพแวดล้อม บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ โดยผู้ศึกษาได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษา

การดูแลประชาชนให้มีสุขภาวะ ตอบสนองความต้องการ ให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด และปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถือได้ว่าเป็นภาระของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และในปัจจุบันโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม มีทั้งหมด 175 แห่งมีบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จริงจำนวน 540 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 2554) จากการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปนโยบายในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิทำให้บุคลากรสาธารณสุขประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การมีความหลากหลายของแต่ละวิชาชีพ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของระบบ และปัญหาอื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงไป โดยพบมากในกลุ่มลูกจ้างนักเรียนทุน โดยพบข้อมูลบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามมีการย้าย โอนไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการอื่นในปี พ.ศ. 2551, 2552, 2553 จำนวน 6, 10, 8 คนตามลำดับ และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 2554)

จากสภาพดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้

เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการที่จะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่ดีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขบรรลุตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานของการศึกษา

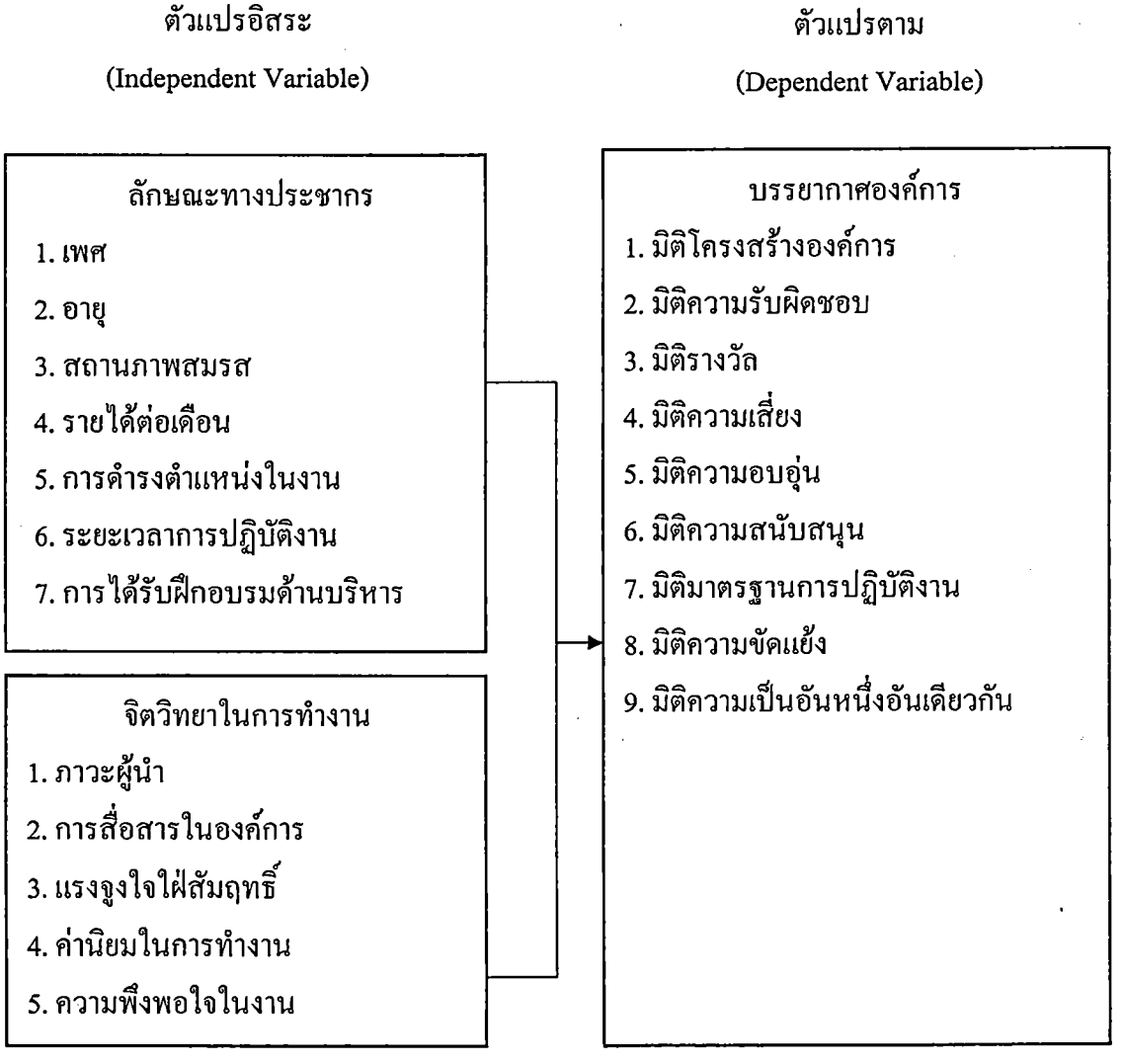
1. ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

2. ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Bass (1985) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ, แนวคิด ทฤษฎีของ Jerry, Kart และ Ronald (1981) เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ, แนวคิด ทฤษฎีของ McClelland (1961) เกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แนวคิด ทฤษฎีของ Gomes และ Mejia (1986) เกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน และแนวคิด ทฤษฎีของ Gilmer (1971) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระ และได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และStringer (1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยทบทวนผลงานผู้ศึกษาวิจัยท่านอื่นที่ได้

ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎี ดังกล่าวมาก่อนหน้านี้แล้ว สรุปปัจจัยที่พบจากแนวคิด ทฤษฎี ดังกล่าวมาใช้ในการศึกษา ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบข้อมูลบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

2. ทำให้ทราบข้อมูลลักษณะทางประชากร และจิตวิทยาในการทำงานที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

3. สามารถนำผลการศึกษาลักษณะทางประชากร และจิตวิทยาในการทำงาน เพื่อเผยแพร่ข้อมูล พัฒนางาน และการศึกษาวิจัยต่อไปได้

4. สามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะทางประชากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรมด้านบริหาร และจิตวิทยาในการทำงานได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามมีโครงสร้างที่ดัดแปลงจากการศึกษาบรรยากาศองค์การของดำรง รัตนเวหุ (2547), ณัฏฐิกา บูรณกูล (2550), บำเรอ จรเกตุ (2548), นุชรี อาบสุวรรณ (2550) แนวคิดทฤษฎีของ Bass (1985), Jerry, Kart และ Ronald (1981), McClelland (1961), Gomes และ Mejia (1986), Gilmer (1971) มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระ และได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยศึกษาระหว่าง เดือน กันยายน 2554 ถึง ธันวาคม 2554

ข้อจำกัดของการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการใช้แบบสอบถาม มอบผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม 13 แห่ง ถึงบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งทำให้มีจุดพร่องในการเก็บแบบสอบถามเนื่องจากบทบาทที่ออกปฏิบัติจริงกับที่รับมอบหมายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความแตกต่างกันจึงอาจมีความคลาดเคลื่อนได้บ้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์ในการศึกษา เป็นคำนิยามเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม รับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสามารถทราบบรรยากาศองค์การโดยใช้แบบสอบถาม ตามทฤษฎี Litwin และStringer (1968) ประกอบไปด้วย 9 มิติ ได้แก่

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ประกอบไปด้วย การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้

3. มิติรางวัล (Reward) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน ประกอบไปด้วย เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีผลงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ ได้รับการยกย่องชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและทีมงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย และผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. มิติความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ลักษณะผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน และมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน

5. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์การ ประกอบไปด้วยบุคลากรมี

ความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน และบุคลากรมีความสัมพันธ์ แบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ

6. มิติความสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ประกอบไปด้วย การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด ประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และทุกคนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี

8. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาภายในองค์การ ประกอบไปด้วย ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้ง และเมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์การ ประกอบไปด้วย ภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก

ลักษณะทางประชากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, รายได้ต่อเดือน, การดำรงตำแหน่งในงาน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้รวมทุกประเภทต่อเดือน ได้แก่ เงินเดือน โอที เงินประจำตำแหน่ง

การดำรงตำแหน่งในงาน หมายถึง การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลานับจากวันที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งชื่อเดิมเป็นสถานีอนามัย และศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถึงวันตอบแบบสอบถามโดยนับจำนวนปีเต็ม

การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร หมายถึง การเข้าร่วมกระบวนการฝึกอบรมอันทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญในเรื่องทางการบริหาร ได้แก่ หลักสูตรหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้บริการระดับต้น

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาในการใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยการโดยการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือร่วมกัน ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่วแน่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน ผู้นำมีแนวคิด การปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้นำให้ความอิสระแก่ท่านในการปฏิบัติงาน ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำมีความสามารถทำให้ท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น ผู้นำแจ้งให้ท่านทราบถึงเป้าหมายและความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์การ และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ได้แก่ ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้นำคอยควบคุมกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ผู้นำของท่านมอบรางวัลเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

การสื่อสารในองค์การ หมายถึง วิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์การโดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสาร เชิงควบคุมได้แก่ มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ เชิงสมภาพ ได้แก่ มีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน เชิงโครงสร้าง ได้แก่ มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา เชิงพลวัตร ได้แก่ สามารถตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน เชิงยอมตาม ได้แก่ มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน เชิงถอนตัว ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและองค์การ ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ประกอบด้วย ลักษณะความกล้าเสี่ยงพอควร ได้แก่ เป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายาม

และความสามารถอย่างเต็มที่ พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ ทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก ลักษณะความขยันหมั่นเพียร ได้แก่ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร รู้สึกย่อท้อ และไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค ลักษณะความรับผิดชอบตนเอง ได้แก่ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างเต็มใจไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว รู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้บังคับบัญชามีการปรับปรุง สร้างผลงานใหม่ ๆ เมื่อพบปัญหา ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น คุณลักษณะในการคาดการณ์ล่วงหน้า ได้แก่ วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป สามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด คุณลักษณะทักษะในการจัดระบบงานได้แก่ ทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้อง พบกับความยุ่งยาก ลักษณะความรอบรู้ และติดตามผลการตัดสินใจ คอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคลากรสาธารณสุขเชื่อว่ามีค่า และสำคัญต่อการทำงานของเขาเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เขามักจะแสวงหาจากที่ทำงาน ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน (Intrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนาที่บุคลากรให้กับลักษณะของงานโดยตรง ได้แก่ ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงานความมั่นคงของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2. ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคลากรให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ซึ่งแบ่งความพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ องค์การมีความมั่นคง พอใจกับการบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง ได้แก่ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ได้แก่ มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุนปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีพื้นที่รับผิดชอบในระดับตำบล เน้นการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในบุคคล ครอบครัวและชุมชน พร้อมกับมีความสามารถในการให้บริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพเบื้องต้น โดยเป็นเครือข่ายกับโรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลทั่วไป หรือโรงพยาบาลศูนย์ และสามารถส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ผู้นำ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้แก่สาธารณสุขอำเภอ รักษาการสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รักษาการผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
    1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
    1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
    1.3 มิติและรูปแบบบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน
    2.1 ภาวะผู้นำ
    2.2 การสื่อสารในองค์การ
    2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
    2.4 ค่านิยมในการทำงาน
    2.5 ความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
    3.1 ที่มา
    3.2 บุคลากร
    3.3 โครงสร้าง
    3.4 บทบาท และหน้าที่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อ ค.ศ.1930 โดยลิทวิน (อ้างในสมยศ นาวีการ, 2543) ซึ่งองค์การหนึ่งจะแตกต่างจากองค์การหนึ่งมีความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การอยู่ตลอดเวลา มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย "บรรยากาศองค์การ" ดังนี้

ลิทวิน และสติงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) นิยามคำว่า บรรยากาศองค์การ เป็นครั้งแรก โดยได้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการรวบรวมผลการประชุมปรึกษาในหัวข้อ บรรยากาศ พบว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเรียกว่า มิติบรรยากาศ

พัชราภรณ์ เจียรนัยธนะกิจ (2547) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะสภาพแวดล้อมหรือองค์ประกอบภายในองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้าง กระบวนการในการบริหาร สมาชิกองค์การวัฒธรรม ซึ่งสมาชิกสามารถรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมในองค์การได้ บรรยากาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การไว้ว่า สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการของพนักงาน

2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญใน เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น "บรรยากาศองค์การ" เป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968 p.65; Steers & Porter, 1979, p.365)

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown, W.B. & Moberg, D.J., 1980, p. 420) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ

เฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigel, D. & Slocum, 1974, p.130) มีความเห็นว่า ผู้บริหาร ทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ 3 ประการคือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ โดยพบว่าบรรยากาศแบบปิด ซึ่งผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้สมาชิกในกลุ่ม มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายน้อยก

2. ผู้บริหารองค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือแบบความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการของการเป็นผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมากสเตียร์ และพอร์เทอร์ (Steer, R.M. & Porter, L., 1979, p.117) ได้สรุปผลการศึกษาของลิทวินและสติงเกอร์ ที่พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจคือ อำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างงเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ไม่เกิดความคิด ริเริ่ม และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันในหมู่สมาชิกองค์การ จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การแบบนี้ จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนั้น สเตียร์ และพอร์เทอร์ ยังได้กล่าวอ้างถึงแนวคิดของนักวิชาการอีกหลายคนที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ มุ่งเน้นคนซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการ ฝึกอบรม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนอกจากบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและสมาชิกในองค์การแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับรู้ปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่นเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกันโดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มิติและรูปแบบของบรรยากาศองค์การ การศึกษามิติและรูปแบบของบรรยากาศองค์การมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 Forehand และGilmer (1964) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การที่ทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การมีองค์ประกอบดังนี้

3.1.1 ขนาดและโครงสร้าง (Size and structure) มีความสำคัญแต่ระดับของบุคคลในองค์การในแง่ของจิตวิทยาระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาในองค์การทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็ก เพราะขนาดองค์การที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกล กันมากขึ้น

3.1.2 แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) แบบของความเป็นผู้นำย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากร ผู้นำมีผลต่อขวัญ กำลังใจระบบการควบคุมลักษณะงาน ความมีอิสระของบุคลากร

3.1.3 ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) เป็นลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ และแบบของการเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ

3.1.4 เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมแตกต่างกันตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

3.1.5 สายในการติดต่อสื่อสาร (Comminication Network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ แสดงให้เห็นถึงสถานภาพเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และความเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างหรือจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การ

สรุปได้ว่า Forehand และ Gilmer (1964) มีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ประกอบด้วย ขนาดและโครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมาย และสายใยการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเหล่านี้มีผลต่อบรรยากาศองค์การ

3.2 Halpin และ Croft (1966) ศึกษาบรรยากาศขององค์การ โดยวัดบรรยากาศจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.2.1 พฤติกรรมผู้ร่วมงาน (Subordinate's Behavior)

3.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่าขาดการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานร่วมมือกัน

3.2.1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานว่า ปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า มักทำงานโดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสามารถ มีงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำตามกฎระเบียบที่เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากมากว่าเอื้ออำนวย

3.2.1.3 มิติขวัญ (Esprit) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม และรู้สึกสนุกสนานในความสำเร็จของงาน เกิดขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจ

3.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อผู้ร่วมงานว่า มีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์ของผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด พฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน

3.2.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร

3.2.2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า มีความสัมพันธ์เป็นทางการหรือโดยหน้าที่การงาน (Formal Relationship) ซึ่งผู้บริหารยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า ตรวจตรา สั่งงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารคำนึงถึงผลงานมาก

3.2.2.3 มิติแบบอย่าง (Thrust) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า พยายามกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถและมีโอกาสแสดงความรับผิดชอบ ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี

3.2.2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยแสดงถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและภารกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานโดยสอดส่องความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ

มิติบรรยากาศองค์การ 8 มิติ Halpin และ Croft (1966 อ้างในสมยศ นาวีการ, 2543) ได้จัดบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติให้เป็นแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยการกำหนดคะแนนมิติบรรยากาศองค์การแต่ละมิติให้เป็นคะแนนมาตรฐานที (T - score) แล้วจัดคะแนนมาตรฐานทีเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (คะแนนมาตรฐานที่ 56 - 80) ระดับปลานกลาง (คะแนนมาตรฐานที่ 46 - 55) ระดับต่ำ (คะแนนมาตรฐานที 20 - 45) นำมาเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐาน (T - score) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนมาตรฐานที (T - score) ที่ใช้เป็นมาตรฐานคะแนนบ่งชี้บรรยากาศองค์การของ Halpin และ Croft

บรรยากาศ	พฤติกรรมของสมาชิกร่วมงาน				พฤติกรรมของผู้บริหาร			
	ขาดความสามัคคี	อุปสรรค	ขวัญ	มิตรสัมพันธ์	ห่างเหิน	มุ่งผลงาน	เป็นแบบอย่าง	กรุณาปราณี
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
รวบอำนาจ	65	46	45	46	38	55	51	55
ซึมเซา	62	53	38	54	55	54	41	44

(ที่มา: สมยศ นาวีการม, 2543)

แปลผลมิติบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ได้แบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยจัดเรียงแบบบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ที่สุดตามลำดับดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิดหรือแบบแจ่มใส (The Open Climate) ลักษณะเฉพาะดังนี้ ขาดความสามัคคีต่ำ อุปสรรคต่ำ ขวัญสูง มิตรสัมพันธ์ปานกลาง ห่างเหินต่ำ มุ่งผลงานต่ำ เป็นแบบอย่างสูง กรุณาปราณีสูง เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกันมีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ผู้บริหารมีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน แต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำไปปฏิบัติงาน จนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) ลักษณะเฉพาะดังนี้ ขวัญกำลังใจ และมิตรสัมพันธ์สูง ขาดความสามัคคีต่ำ อุปสรรคต่ำ ห่างเหินสูง มุ่งผลงานต่ำ กรุณาปราณีและเป็นแบบอย่างปานกลาง บรรยากาศแบบอิสระมีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จ ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดีคือความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขวัญการทำงานดีแต่ไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใส.สะดวกคอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราวแสดงความกรุณาปราณี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานส่งเสริมสวัสดิภาพ ของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากว่าบรรยากาศแบบแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ลักษณะเฉพาะดังนี้ มีขวัญสูง ขาดความสามัคคีต่ำ มุ่งผลงานสูง กรุณาปราณีต่ำ เป็นแบบอย่างปานกลาง ห่างเหินสูง อุปสรรคสูง และมิตรสัมพันธ์ต่ำ บรรยากาศแบบควบคุมผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุม ตรวจตรา จน ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจและพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ทำให้มีความสัมพันธ์ในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนด ระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการทำงานให้ตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ภาวการณ์นำผู้เป็นผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) ลักษณะเฉพาะดังนี้ ขาดความสามัคคีสูง อุปสรรคต่ำ ใกล้ชิดสนิทสนมสูง ขวัญปานกลาง กรุณาปราณีสูง ห่างเหินต่ำ มุ่งผลงานต่ำ และเป็นแบบอย่างปานกลาง บรรยากาศแบบสนิทสนมเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติไม่ค่อยทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์ฉันท์มิตรด้านเดียวขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารหละหลวมละเลยการบริหารงานบุคคลแต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The Paternal Climate) ลักษณะเฉพาะดังนี้ มุ่งผลงานสูง ขาดความสามัคคีสูง อุปสรรคต่ำ มิตรสัมพันธ์ต่ำ ขวัญต่ำ เป็นแบบอย่างปานกลาง ห่างเหินต่ำ และกรุณาปราณีสูง บรรยากาศแบบรวมอำนาจเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารใช้วิธีการออกคำสั่งควบคุมตรวจตรา และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ปฏิบัติงานแต่มักประสบความล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาผู้ปฏิบัติงานมากว่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์

มิตรและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่างทั้งที่บางเรื่องรู้เรื่องเพียงเล็กน้อยเท่านั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงาน

6. บรรยากาศแบบปิดหรือบรรยากาศแบบซึมเซา (The Closed Climate) ลักษณะเฉพาะพบดังนี้ ขาดความสามัคคีสูง อุปสรรคสูง มิตรสัมพันธ์ปานกลาง ขวัญต่ำ เป็นแบบอย่างต่ำ ห่างเหินสูง มุ่งผลงานสูง และกรุณาปราณีต่ำ บรรยากาศแบบซึมเซาเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานขาดความรู้ และบุคลิกภาพของผู้นำตลอดจนสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตร และขาดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผลเพราะมุ่งสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไข

3.3 Litwin และ Stinger (1968) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลภายในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในขั้นแรกของ Litwin และ Stinger ได้แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 7 มิติ และสร้างเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การใน 7 มิติ มีราย ละเอียดดังนี้

3.3.1 มิติโครงสร้างองค์กร (Structure) ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3.2 มิติความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) วัดความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานผลการปฏิบัติงาน การควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วม การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคล มีผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้นด้วย

3.3.3 มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ดังนั้นการบังคับบัญชาควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นมิตร ไว้วางใจ เคารพ และให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3.4 มิติการให้รางวัลและการลงโทษการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) เป็นการวัดการรับรู้ทางด้านให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษ จะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงาน ทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน

3.3.5 มิติความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันและหน่วยงานต่างกันที่แข่งขันในองค์การ

3.3.6 มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย (Performance Standards and Expectation) วัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความคาดหมายเกี่ยวกับผลงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงานด้วย

3.3.7 มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) จะเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ยอมให้มีการเสี่ยงภัย จะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการความสำเร็จ

Litwin และ Stringer (1968) พัฒนาเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การเพื่อลดความก้ำกึ่ง และเพิ่มความชัดเจน ในการจำแนกบรรยากาศองค์การแต่ละมิติโดยแบ่งบรรยากาศออกเป็น 9 มิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนในการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

3. มิติรางวัล (Reward) หมายถึงลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ต้องปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

4. มิติความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ลักษณะผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์การ

6. มิติความสนับสนุน (Support) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด

8. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ลักษณะ และสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาภายในองค์การ

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์การ

Litwin และ Stringer (1968) แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การจาก 9 มิติ เป็น 3 ประการ

1. บรรยากาศองค์การแบบมุ่งประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ

1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร

1.3 ให้ความเป็นอิสระในการทำงานและมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย

1.4 ให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. บรรยากาศมุ่งใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง

2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นไม่ลงรอยกัน

3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตน

3.2 มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของหลายท่านในการทำงานครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) เนื่องจากได้พัฒนาแนวคิด ทฤษฎี เครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การลดความก้ำกึ่ง และเพิ่มความชัดเจน โดยแบ่งบรรยากาศออกเป็น 9 มิติ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ Likert & Rensis (1961, อ้างในทองใบ สุดชารี, 2547) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ดังนี้

1.1 พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.1.1 เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

1.1.2 เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

1.2 คุณลักษณะของผู้นำ

1.2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล มีลักษณะเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership motives) เป็นความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคล ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานมี แรงจูงใจด้านอำนาจ (The power motive) แรงกระตุ้นและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Drive and achievement motive) ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน

1.3 วิวัฒนาการทางความคิดเกี่ยวกับผู้นำ สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบ ของลิเคอร์ท (Likert's Four Systems of Management) การศึกษานี้ ลิเคอร์ทได้เสนอ รูปแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบ

ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูป (Exploitative - Authoritative) ระบบนี้ผู้นำเป็นผู้นำแบบเผด็จการมาก มีอำนาจสมบูรณ์แบบ ผู้นำจะเชื่อและไว้ใจลูกน้องน้อยมาก มักใช้วิธีการจูงใจให้ทำงานด้วยความกลัวและการลงโทษ และให้รางวัลเป็นครั้งคราว เน้นการติดต่อสื่อสารจากบนลงมาล่าง การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำเท่านั้น

ระบบที่ 2 เรียกว่าเผด็จการใจดี (Bennevolent - Authoritative) ผู้นำในระบบนี้ ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างมีวิธีการและศิลปะมากขึ้น ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้ใต้ บังคับบัญชา จูงใจด้วยรางวัลและการลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นไปบน อีกทั้งยังรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง สำหรับการตัดสินใจก็มีการมอบหมายให้ตัดสินใจบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด

ระบบที่ 3 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการปรึกษาหารือโดยผู้นำจะให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังไม่เชื่อมั่นและไว้ใจอย่างสมบูรณ์ พยายามที่จะนำความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาด้วยในการปฏิบัติงาน ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจ และมีการลงโทษบ้างเป็นครั้งคราว การติดต่อสื่อสารในองค์การใช้ทั้งบนลงล่าง และจากล่างขึ้นข้างบน นโยบายเปิดกว้างสำหรับการตัดสินใจ แต่ส่วนใหญ่ก็จะตัดสินโดยผู้นำ นอกจากบางเรื่องก็ยอมให้มีการตัดสินใจในระดับล่าง

ระบบที่ 4 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative - Group) ระบบนี้ ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงมากในทุกด้าน เน้นการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปของเงิน และส่งเสริมให้กลุ่มมีความผูกพันกับองค์การโดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมายนั้น การติดต่อสื่อสารใช้ทั้งบนลงล่าง จากล่างขึ้นสู่ข้างบน และข้างเคียงกับเพื่อนร่วมงานด้วย การตัดสินใจส่งเสริมให้กระทำโดยกลุ่ม

ทฤษฎีภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ที่เกิดขึ้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวคิดที่นักวิชาการได้ศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ต่อมา Bass (1985, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) ได้ขยายแนวคิดโดยใช้แรงจูงใจมาใช้ในการอธิบายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามระดับที่คาดหวังไว้

ง
610.695
ว274ป
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ซึ่งจะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด และ Bass (1985, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) ยังได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ออกเป็น 2 องค์กระกอบ คือ

1.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) โดยผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดพฤติกรรมบางอย่างที่ผู้นำต้องการ โดยการให้สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทน คือ ยกย่องชมเชยและค่าตอบแทนเช่น การให้โบนัส

1.2 การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการจัดการโดยยึดระเบียบ (Management by exception) เป็นการบริหารงานที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม โดยผู้นำจะไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงาน จะเข้าไปแทรกเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น หรือใช้วิธีการทางลบจัดการ (Negative feedback) เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ได้ตามมาตรฐาน

2. ทฤษฎีเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การและสังคม โดยแบ่งองค์ประกอบของทฤษฎีนี้ออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ

2.1 ภาวะผู้นำเชิงบารมี หรือ การสร้างบารมี (Charisma) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันสิ่งที่ผู้นำต้อง ปฏิบัติเพื่อบรรลุคุณลักษณะนี้ คือ ความมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ ตามมีความสม่ำเสมอมากกว่าเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใน สถานการณ์วิกฤติ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงความเฉลียวฉลาดความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตัวเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาจะเสริมความภาพภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และผู้นำ แสดงความมั่นใจจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ ต้องการ

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมนหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการกาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และการสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้แสดงความคิด

324928

และเหตุผล กระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยม ความเชื่อของตนเองมากกว่ากระตุ้นให้และเปลี่ยนแปลงทันทีทันใด

2.3 การสร้างการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช(Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม และจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

2.4 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspriational motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติปฏิบัติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกที่กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้และช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีค่า ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มที่สร้างสรรค์

จากทฤษฎีของ Bass (1985, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) ที่กล่าวมาให้ความสำคัญกับการมุ่งที่วิสัยทัศน์ การบันดาลใจและการกระจายอำนาจของผู้นำ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งผู้นำจะสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนร่วมด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass (1985, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2547) ทั้งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาร่วมใช้ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ

2.1 ความหมายของการสื่อสาร

ทองใบ สุดชารี (2547, หน้า 58) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารว่า เป็นกระบวนการที่จะแลกเปลี่ยนสัญลักษณ์ที่มีความหมายต่อกัน รวมถึงการที่อำนวยการ สั่งการให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันปฏิบัติ และเป็นกระบวนการที่จะส่งข่าวสาร ความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

ทรงธรรม ธีระกุลม (2548) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่ายซึ่งอาจจะมีลักษณะการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือการสื่อสารขององค์การ

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการวิธีการหรือเทคนิคอย่างใดอย่างหนึ่งที่ใช้ในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ เรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึก เจตคติ ความต้องการ การตัดสินใจข้อเท็จจริงซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสารให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล สถาบันอื่น ๆ ได้รับรู้เข้าใจความหมายตามเจตนาที่ต้องการ เกิดความรู้สึกและมีพฤติกรรมที่เข้าใจกัน ก่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยอาศัยสื่อหรือช่องทางในการถ่ายทอดสื่อสาร

2.2 ความสำคัญของการสื่อสารในองค์การ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ในหมู่สมาชิกขององค์กรเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การสื่อสารขององค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการ สรุปได้ดังนี้ (ทองใบ สุดชารี, 2547)

2.2.1 ลักษณะขององค์กรในปัจจุบันทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ทำให้องค์กรต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรต้องมีสายใยของการสื่อสาร (Communication network) ที่ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรต้องการความได้เปรียบในเชิง แข่งขันจำเป็นจะต้องใช้กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการสื่อสาร ซึ่งได้แก่ ขั้นการได้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ โดยการสังเกตสภาพการแข่งขันภายนอก ศึกษาเงื่อนไขต่าง ๆ วิเคราะห์กลยุทธ์ของคู่แข่ง และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั้งหมดให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะถูกถ่ายเทออกไป และขั้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 วัฒนธรรมขององค์กร ทุกองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมของตนเอง วัฒนธรรมประกอบด้วยบรรทัดฐาน ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และปรัชญาขององค์กร วัฒนธรรมที่แตกต่างกันย่อมมีการสื่อสารที่แตกต่างกันด้วย ตัวอย่างเช่นองค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นทำงานหนักและลงทุนมาก ต้องการทำงานเป็นทีมและหวังผลระยะสั้นให้ความสำคัญกับตัวบุคคลและลูกค้า การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีลักษณะที่ทุกคนมีความสัมพันธ์กัน ไม่มีใครเป็นผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การเลือกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของ แต่ละองค์กรจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย

2.2.3 ระดับและเป้าหมายขององค์กร องค์กรแบ่งระดับของการบริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงซึ่งสนใจในเรื่องการพัฒนา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร ระดับกลางจะเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายและคำสั่งของฝ่ายบริหารระดับสูงไปปฏิบัติ และระดับล่างจะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตและการบริการขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรมีระดับและเป้าหมายขององค์กรที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นจะต้องใช้การสื่อสารที่แตกต่างกัน

2.2.4 ขนาดขององค์กร เมื่อองค์กรมีขนาดเล็ก ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้โดยตรงกับผู้อื่น ผู้ส่งและผู้รับข้อมูลข่าวสารสามารถใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ แต่เมื่อองค์กรเจริญเติบโตขึ้น และผู้บริหารมีความต้องการข้อมูลข่าวสารในการบริหารและการตัดสินใจมากขึ้นจำเป็นต้องใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการเนื่องจากผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องใช้กฎเกณฑ์ นโยบาย และระเบียบปฏิบัติเป็นเครื่องมือของการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ

2.2.5 ความต้องการเป็นอิสระ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรล้วนมีความต้องการส่วนบุคคลที่จะสื่อสารกับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตน เช่น ความเจริญก้าวหน้า และความต้องการเป็นอิสระ เป็นต้น

2.2.6 คุณภาพของชีวิตในงาน บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องการมีคุณภาพของชีวิตในงาน (Quality of work life) มีหลายแนวทางที่นำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพของชีวิตในงาน เช่น สิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน การปฏิบัติงานที่มีโอกาสสื่อสารกับผู้อื่น และการส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการภายในองค์กรจำเป็นจะต้องมีการสื่อสารด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ระดับและเป้าหมายขององค์กร ขนาดขององค์กร ความต้องการเป็นอิสระของบุคลากร และคุณภาพของชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะ ผู้นำขององค์กรและเป็นศูนย์กลางของการสื่อสารภายในองค์กร จำเป็นจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาเพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็นผลสำเร็จ

2.3 ประเภทการสื่อสารในองค์การ การสื่อสารในองค์การแบ่งออกได้หลายประเภท จำแนกได้ดังนี้

2.3.1 จำแนกตามทิศทางการติดต่อสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 แบบ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2551, หน้า 235 - 236) ได้แก่ การสื่อสารทางเดียว (One – way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งข่าวสารทำการสื่อสาร โดยปราศจากการขอสิ่งป้อนกลับจากผู้รับข่าวสาร การสื่อสารแบบนี้จะเป็นไปในรูปแบบนโยบาย ของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ และสื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์หนังสือพิมพ์ เป็นต้น และการสื่อสารสองทาง (Two - way Communication) เป็นการสื่อสารที่ผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสาร สามารถที่จะตอบสนองต่อกัน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ทั่วถึงและลึกซึ้งซึ่ง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะ รับฟังข้อโต้แย้งหรือคำถาม

2.3.2 จำแนกตามลักษณะของการใช้การสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 แบบ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2551, หน้า 257 - 258) ได้แก่ การสื่อสารแบบพิธีการ (Formal Communication) หมายถึงการสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดแจ้ง ตัวอย่างของการสื่อสารแบบพิธีการที่เห็นได้ชัด คือการติดต่อสื่อสารในทางราชการที่ต้องการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร และการสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่ไม่ได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน มักดำเนินไปในรูปของบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลกับองค์การเป็นส่วนใหญ่

2.3.3 จำแนกตามสัญลักษณ์ที่ใช้ในการสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 แบบ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, หน้า 105 - 106) ได้แก่ การสื่อสารแบบวัจนะ (Verbal Communication) หมายถึง การสื่อสารทั่ว ๆ ไปที่อาศัยคำ หรือจำนวน หรือการเน้นเป็นสัญลักษณ์ของข่าวสาร สัญลักษณ์นี้อาจเป็นในรูปภาษาพูด ภาษาเขียน หรือภาษาคณิตศาสตร์ และการสื่อสารแบบอวัจนะ (Non - verbal Communication) หมายถึง การสื่อสารที่ใช้สัญลักษณ์นอกเหนือไปจากคำ หรือเลขจำนวน หรือเครื่องหมายเน้น

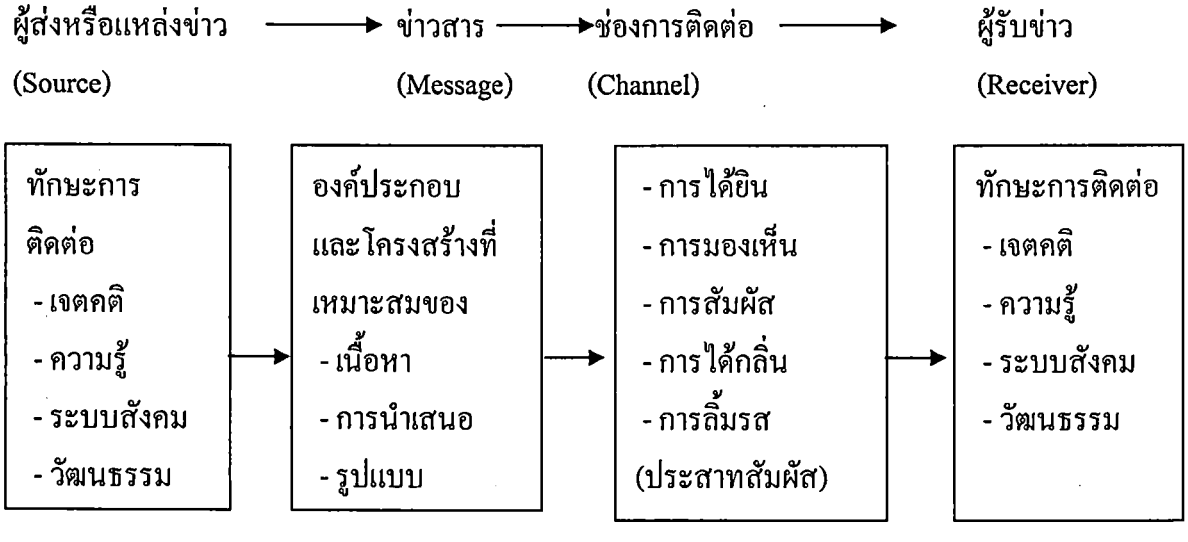
2.3.4 จำแนกตามช่องทางเดินของข่าวสาร แบ่งออกเป็น 3 แบบ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, หน้า 109 - 113) ได้แก่ การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงลงมาตามสายการบังคับบัญชา มักออกมาในรูปของคำสั่ง แจ้งนโยบาย บอกวิธีปฏิบัติงาน อำนวยการ คำเตือน คำยืนยัน และการซักซ้อมความเข้าใจ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารจากผู้มีตำแหน่งต่ำกว่าเสนอไปตามสายงานจนถึงผู้บังคับบัญชา โดยมากมักออกมาในรูปการประชุมปรึกษาหารือ การสัมมนา และการสื่อสารในแนวนอน (Horizontal

Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารระหว่างผู้มีตำแหน่งเสมอกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว มักเป็นการขอคำแนะนำและข้อมูล และเป็นการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ

2.4 กระบวนการสื่อสารในองค์การ การสื่อสารมีความสำคัญยิ่ง ในด้านการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การสื่อสารขาดหายมิได้ในกระบวนการบริหาร ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นกระบวนการ (Process) ที่มีลักษณะต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เป็นการกระทำโต้ตอบกลับไปกลับมา ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารหรืออาจจะสลับกันในช่วงเวลาเดียวกัน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553, หน้า 132) ได้กล่าวถึงกระบวนการติดต่อสื่อสาร มีลำดับขั้นได้แก่ ผู้ส่งข่าว หรือต้นข่าว (Communication) ส่งข่าว (Information) โดยเครื่องมือส่ง (Transmitter) ผ่านช่องทาง (Channel) ไปถึงผู้รับข่าวหรือปลายทาง (Communication) ปรากฏผลของการติดต่อสื่อสาร (Impact) ซึ่งสิ้นสุดกระบวนการติดต่อสื่อสาร

เบอร์โล Berlo อ้างในดำรง รัตนเวพุ (2547) ได้สรุปกระบวนการสื่อสารไว้ว่ารูปแบบของการสื่อสารที่ดีควรประกอบด้วยโครงสร้างเหมาะสม และสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการสื่อสาร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการติดต่อสื่อสารของ Berlo

สรุป โดยทั่วไปกระบวนการสื่อสารประกอบด้วยแหล่งข่าว สภาพการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับข่าว สิ่งรบกวน การส่งข่าวหรือการเข้ารหัส การรับข่าวหรือการถอดรหัสข้อมูลย้อนกลับและผลกระทบจากการสื่อสาร การเรียนรู้รูปแบบกระบวนการการสื่อสาร ทำให้สามารถ

เลือกแบบการสื่อสารไปใช้ได้จริงและทราบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละรูปแบบเป็นอย่างไรจะช่วยในการคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการสื่อสาร ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสาร

2.5 รูปแบบในการสื่อสารตามแนวคิดของเจอรี่, คาร์ล และ โรแนลด์ Jerry, Karl & Ronald (1981, อ้างในถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530, หน้า 405 - 410) ได้เสนอรูปแบบการสื่อสารไว้ 6 รูปแบบ

2.5.1 เชิงควบคุม (Controlling Style) เป็นการติดต่อสื่อสารแบบมุ่งจำกัดขอบเขต มีการใช้อำนาจบังคับ และควบคุมพฤติกรรมหรือความคิด ให้มีการตอบสนองตามต้องการ การสื่อสารไม่สนใจการรับรู้ในข้อมูลป้อนกลับโดยทั่วไปจะใช้อำนาจในการบีบบังคับคนอื่นให้ยอมตามทัศนะแนวคิดของตน ลักษณะการสื่อสารเชิงควบคุมนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way)

2.5.2 เชิงสมภาพ (Equalitarian Style) คือ เป็นการสื่อสารที่กระตุ้นให้ผู้อื่นตอบสนอง โดยทั้งผู้ส่งและผู้รับต่างมีการใช้อิทธิพลและมีการเริ่มงานร่วมกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวก ง่ายดายยิ่งขึ้น ลักษณะการสื่อสารแบบนี้เป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการสื่อสารเชิงสมภาพนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารสองทาง (Two - way)

2.5.3 เชิงโครงสร้าง (Structuring Style) เป็นการสื่อสารเชิงโครงสร้าง ตามระเบียบขององค์การที่กำหนดไว้ เป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way)

2.5.4 เชิงพลวัต (Dynamic Style) เป็นการติดต่อสื่อสารที่มุ่งเน้นให้มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว ฉับไว แนวโน้มมีการเสริมสร้างและรุกเร้ากำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพลักษณะการสื่อสารเชิงพลวัตนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารสองทาง (Two - way)

2.5.5 เชิงยอมตาม (Relinquishing Style) ผู้ส่งสารจะต้องเปิดเผยแนวความคิดในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานสามารถวินิจฉัยและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การสื่อสารรูปแบบนี้จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหากผู้ปฏิบัติงานมีความรอบรู้ มีประสบการณ์ มีจิตสำนึกที่ดี มีความเข้าใจและเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ดำเนินการ ลักษณะการสื่อสารเชิงยอมตามนี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way)

2.5.6 เชิงถอนตัว (Withdrawing Style) เป็นการสื่อสารที่แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่าขาดความรับผิดชอบต่องาน เป็นการสื่อสารที่ย่ำแย่ เพราะปัญหาการขัดแย้ง หรือมีความยุ่งยากต่างๆ เป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว (One - way) และการสื่อสารลักษณะนี้จะเป็นลักษณะของการหลีกหนีซึ่งไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปได้ว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสารที่จะมีประสิทธิผลนั้นต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของการติดต่อสื่อสารซึ่งการติดต่อสื่อสารเชิงสมภาพ (Equalitarian Style) เป็นอุดมคติการสื่อสารเชิงโครงสร้าง (Structuring Style) เชิงพลวัต (Dynamic Style) และเชิงยอมตาม (Relinquishing Style) อาจนำมาใช้ได้แต่ต้องพิจารณาปัจจัยการสื่อสารต่าง ๆ ร่วมด้วยอย่างมีกลยุทธ์จึงจะเกิดผลดี ส่วนการสื่อสารรูปแบบเชิงควบคุม (Controlling Style) ซึ่งมีลักษณะแนวโน้มที่จะเป็นอุปสรรคปิดกั้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีประโยชน์ในองค์การ รวมทั้งรูปแบบการสื่อสารเชิงถอนตัว (Withdrawing Style) ก็ไม่เอื้อประโยชน์อย่างใดต่อองค์การ การสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพคือการสื่อสารแบบสองทาง ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาการสื่อสารในองค์การตามแนวคิดของ Jerry, Karl และ Ronald (1981, อ้างในถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2530) ซึ่งแบ่งรูปแบบของการสื่อสารในองค์การ 6 รูปแบบ ดังกล่าวข้างต้น

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1 ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ McClelland (1961, อ้างในสิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลทำพฤติกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่เป็นเลิศที่ตนกำหนดไว้โดยมิได้มุ่งหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ โดยวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนทั้งในอเมริกา ยุโรป และ เอเชีย พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังนี้ ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการทำงานและรับผิดชอบที่จะทำให้ได้ตามนั้น กล้าเสี่ยงคือกล้าทำแม้ว่ามีโอกาสประสบผลสำเร็จ 50 - 50 พยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (รู้ผล) ของงานที่ทำ เมื่อประสบความสำเร็จจะคิดหรือเชื่อว่าเป็นความสามารถหรือความมานะพยายามของตน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่างานนั้นจะมีความยากลำบากหรือประสบปัญหาอุปสรรค

จากความหมายของการรับรู้ที่นักวิชาการให้ไว้นั้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมักตั้งเป้าหมายในการทำงานและเลือกทำงานที่ท้าทาย ชอบแข่งขันทั้งกับบุคคลอื่นและตนเองอีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดีขึ้นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยกลำบากใด ๆ

3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ดังนั้น จึงมีนักวิชาการและผู้สนใจทำการศึกษาด้านแรงจูงใจเป็นจำนวนมาก เกิดเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับเป็นที่แพร่หลาย ได้แก่

Murray (1930, อ้างในพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2545) เป็นผู้บุกเบิกการศึกษาเรื่องความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need of achievement) โดยมีพื้นฐานความคิดว่า ความต้องการของมนุษย์คือหน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้เป็นกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้นับว่าเป็นเครื่องบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งในแง่ความเข้มและทิศทางของพฤติกรรมของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมาย โดยเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ ทฤษฎีของ Murray (1930, อ้างในพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2545) อธิบายว่าบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงหรือต่ำในเวลาเดียวกันได้ ซึ่งความต้องการที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลมี 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of affiliation) คือ ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอิสระ (Need of autonomy) คือ ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need of power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

McClelland (1961, อ้างในสิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) ได้ศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกัน และเห็นว่าการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการ 3 ประการคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการการแข่งขันมาตรฐานในระดับที่สูงดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุขกายสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น ต้องการเป็นที่นิยม หรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่นสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับตนเอง

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น พยายามจะควบคุมคุมสิ่งต่าง ๆ ให้คุณและโทษแก่ผู้อื่น รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำใน

สิ่งที่เหนือกว่าผู้อื่น ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการนี้คือ ความพอใจในความสามารถของตนถ้าได้อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลและได้ควบคุมผู้อื่น

McClelland (1961, อ้างในสิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมี 6 คุณลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ มีมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วยุความสามารถของตน และทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร ค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดความสนใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการการทำของตัวมันเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลีนแลนต์เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการอย่างน้อยที่สุด 2 ประการคือ ความต้องการประสบความสำเร็จ และความกลัวความล้มเหลว บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันก็เพราะว่าบุคคลนั้นมีการเชื่อมโยงปัจจัยทั้งสองแตกต่างกันในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1961, อ้างในสิทธิโชค

วรานุสันติกุล, 2546) ซึ่งมีการแสดงพฤติกรรม 6 ลักษณะ คือ กล้าเสี่ยงพอควร ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบตนเอง ความรอบรู้ในการตัดสินใจและติดตามผลการตัดสินใจ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

4.1 ความหมายของค่านิยม ค่านิยมเป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาพฤติกรรมของบุคคลจึงอยู่ที่ค่านิยมที่เขายึดถือด้วยส่วนหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าถ้าบุคคลได้ยึดถือว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่ดีงาม การปฏิบัติตามค่านิยมนั้นก็เกิดขึ้น ได้มีผู้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมไว้มากมายดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2551) ให้ความหมายของค่านิยมในการทำงาน คือสิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่งเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ายกย่อง ค่านิยมจึงเหมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางต่าง ๆ ตามที่ต้องการและย่อมมีอิทธิพลต่อองค์การนั้น ๆ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2547) ได้สรุปความหมายของค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์หรือพฤติกรรมที่มีลักษณะถาวรซึ่งกลุ่มบุคคลในสังคมโดยเฉพาะข้าราชการยึดถือนำมาปฏิบัติในหน้าที่ราชการหรือในการดำเนินชีวิต

พัทยา สายหู (2546) ได้ให้คำนิยามค่านิยมในทางสังคมวิทยาไว้ว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่นิยมยึดถือประจำใจที่ช่วยตัดสินใจในการเลือก ตราบใดที่มนุษย์ต้องเลือกตัดสินใจในการกระทำอยู่ มนุษย์ต้องอาศัยคุณค่าประจำตัวเป็นเครื่องกำหนดแม้แต่สิ่งที่ทำจนเคยเป็นนิสัย

สรุปได้ว่าค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่พนักงานเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต้องการทำงานของเขา ซึ่งเป็นวิถีทางที่กำหนดพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

4.2 ลักษณะของค่านิยม Rokeach (1968, อ้างในสุพัฒตรา สุภาพ, 2549, หน้า 51) ได้อธิบายลักษณะธรรมชาติของค่านิยมดังนี้

4.2.1 ค่านิยมมีลักษณะสม่ำเสมอและคงที่ ซึ่งหมายถึงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ทำให้ลักษณะของสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่ง

4.2.2 ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบระดับความสำคัญ แต่ละบุคคลจะได้รับการเน้นถึงความสำคัญของค่านิยมแตกต่างกัน เช่น บางสังคมให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาแต่ในบางสังคมก็อาจจะไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เป็นต้น

4.2.3 ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สามารถทดสอบได้ เชื่อว่าสามารถประเมินได้ว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และความเชื่อมีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำที่ถูกตัดสินว่าเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่

สุรางค์ โค้วตระกูล (2553, หน้า 368 - 369) ได้กล่าวว่าลักษณะของค่านิยมมีลักษณะเป็นสิ่งที่เรียนรู้ ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นสิ่งที่กลุ่มคนในสังคมยึดถือว่าสำคัญ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ องค์ประกอบเชิงอารมณ์ความรู้สึก องค์ประกอบเชิงพุทธิปัญญาหรือการรู้คิด และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม

ค่านิยมเปลี่ยนแปลงได้แต่ยากกว่าการเปลี่ยนทัศนคติ เพราะค่านิยมค่อนข้างรุนแรงซับซ้อน และมีการให้คำมั่นผูกมัดตนเอง พยายามที่จะแสดงออกให้ผู้อื่นทราบ เปลี่ยนแปรตามชุมชน สังคม และวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

4.3 ความสำคัญของค่านิยม สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2551, หน้า 119 - 120) ค่านิยมเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากค่านิยมที่มนุษย์มีอยู่นั้นทำหน้าที่มากมายหลายอย่าง ที่สำคัญคือ

4.3.1 ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐาน หรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของเรากล่าวคือค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมว่าควรจะทำหรือไม่ทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยม จะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติการต่าง ๆ ทั้งของตัวเองและผู้อื่น

4.3.2 ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจ และการแก้ไขข้อขัดแย้ง

4.3.3 ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูงก็มักจะมีความขยันขันแข็งและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินทองและสิ่งของที่ตนพึงปรารถนา

4.4 การเกิดค่านิยม Raths และคณะ (1966, อ้างในอรอนงค์ วิเศษนคร, 2546, หน้า 235 - 236) ได้พิจารณาว่าคุณลักษณะใดจะเกิดเป็นค่านิยมดังนี้

4.4.1 การเลือก ต้องเป็นการเลือกอย่างเสรี เป็นการเลือกจากค่านิยมหลาย ๆ ประการซึ่งสามารถเปรียบเทียบคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ และมีการเลือกหลังจากได้พิจารณาถึงผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติตามค่านิยมแต่ละอย่างแล้ว

4.4.2 การเทอดทูน มีการรักษาค่านิยมที่เลือกแล้ว มีความพึงพอใจในค่านิยมนั้นและพร้อมที่จะยืนหยัดในค่านิยมนั้นอย่างแท้จริง

4.4.3 การกระทำ ต้องกระทำตามค่านิยมนั้นตามที่ได้ยึดถือ และกระทำเป็นประจำจนเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน

ตามคุณลักษณะทั้ง 3 ขั้นตอนนี้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถืออยู่อย่างเหนียวแน่นและนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาค่านิยมที่บุคคลนั้นมีอยู่โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความคิด ความต้องการ การกระทำ และการผสมผสานซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546, หน้า 63) ค่านิยมเกิดจากประสบการณ์ การประเมินค่าของบุคคล ความเชื่อ และทัศนคติ ส่วนประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมที่แสดงว่าค่านิยมเกิดจากความชอบที่เกิดในตัวบุคคลที่มีค่านิยมในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวนำให้เกิดการปฏิบัติการต่าง ๆ การเกิดค่านิยมจะมีพฤติกรรม 3 อย่างคือ การยอมรับค่านิยม ความชอบในค่านิยม การผูกมัด

4.5 การวัดค่านิยมในการทำงาน Super (1970 อ้างในสุรางค์ โควตระกูล, 2553, หน้า 10) ได้สร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Super's Work ValuesInventory) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 15 ด้านคือ

4.5.1 ด้านการบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น

4.5.2 ด้านความสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งที่สวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก ส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในงานศิลปะ

4.5.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการประดิษฐ์คิดค้นออกแบบ และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ชอบคิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะพบในบุคคลที่ชอบแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนเองออกมา

4.5.4 ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ เรียนรู้วิธีการ และเหตุผลของการทำงานต่าง ๆ ของตนเองจากการเรียนรู้ ประเมินผลการทำงานของตนจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

4.5.5 ด้านความสำเร็จ (Achievement) เป็นค่านิยมที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการเห็นผลสำเร็จจากการทำงานของตน

4.5.6 ด้านความมีอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งบุคคลนั้นมีอิสระในการทำงานตามความรู้สึกนึกคิดที่ตนเองปรารถนา ค่านิยมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ทำงานนั้นมักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

4.5.7 ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนั้น ค่านิยมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

4.5.8 ด้านการจัดการหรือการบริหาร (Management) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ต้องมีการวางแผน ทำงานอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ และชอบจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมนี้จะพบ

ในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

4.5.9 ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic returns) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีรายได้ดี หรือรายได้สูงเพียงพอที่จะเลี้ยงชีพ และซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในการทำงานด้านนี้จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับรายได้ที่เพียงพอกับความต้องการของตน

4.5.10 ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกปลดออกไล่ออก หรือไม่มีงานทำ

4.5.11 ด้านสภาพแวดล้อม (Surroundings) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่มีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่สุขสบาย ตลอดทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลที่ทำงานในสถานที่นั้นมีความสุข เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดจนเกินไปสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อมพร้อม ๆ กับสนใจในการทำงาน

4.5.12 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory relations) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลยุติธรรม ให้คำปรึกษา และเป็นที่พึ่งได้

4.5.13 ด้านผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (Associates) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่เป็นโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนเองพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

4.5.14 ด้านวิถีชีวิต (way of life) เป็นค่านิยมที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบหรือต้องการ หรืออยากจะเป็นนอกเหนือจากการทำงาน

4.5.15 ด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด่านตามที่บุคคลปรารถนาที่จะทำซึ่งเหมาะสมกับคุณสมบัติของเขาในขณะเดียวกันงานที่ทำต้องไม่ซ้ำซากจำเจด้วย

Gomes และ Mejia (1986, อ้างในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553, หน้า 22) สร้างแบบเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value – SWV) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน (Instrinsic) ได้แก่ ความภูมิใจในการทำงาน (Pride in work) เป็นค่านิยมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจที่ได้รับจากการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความสนใจเกี่ยวกับงาน (Job involvement) เป็นความสนใจอย่างกระตือรือร้น

ในกิจกรรมของบริษัท เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงความสนใจในธุรกิจของบริษัท มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน ความพอใจในกิจกรรม (Activity preference) เป็นค่านิยมในการทำงานที่บุคคลพอใจที่จะคงการทำงานที่กระตือรือร้นในงานนั้น และ ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Upward striving) เป็นความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน (Exstrinsic) ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานเกี่ยวกับผลตอบแทน (Attitude toward earning) เป็นค่านิยมที่บุคคลมุ่งหารายได้จากการทำงาน ค่านิยมด้านสถานภาพทางสังคมของงาน (Social status) เป็นค่านิยมที่บุคคล มุ่งเน้นความโดดเด่นของตำแหน่งที่ทำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน คนรู้จัก เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เครื่องมือ VIS ใช้เกณฑ์การประเมิน 3 ตัวได้แก่

1. ค่านิยมที่เป็นจริง (Actual values) คือมาตรฐานของพฤติกรรมที่แสดงออก

2. ค่านิยมที่ต้องได้รับการสนับสนุน (Espoused values) คือมาตรฐานที่บุคคลรู้คุณค่าในตัวเอง

3. ค่านิยมที่ปรารถนา (Desired values) คือมาตรฐานที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยนวกับค่านิยมในการทำงานของหลาย ๆ ท่าน ผู้ศึกษาวิจัยได้เลือกใช้แนวคิดทฤษฎีของ Gomes และ Mejia (1986, อ้างในสุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) สร้างแบบเครื่องมือเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน (The Survey of Work Value – SWV) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน และค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก ดังกล่าวมาข้างต้น

5. แนวคิด และทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

5.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีนักบริหารนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายไว้มากมาย ซึ่งจะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์และการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

สุรางค์ โควตระกูล (2553, หน้า 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลไดรับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548, หน้า 33) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงทัศนคติ โดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดี

ตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือน ค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก (ทัศนคติ) ที่ดีต่อองค์การ

ธัญญา ผลอนันต์ (2547, หน้า 40) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการวัดถึงทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไป ของบุคคลที่มีต่องานของเขา โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้แก่องค์การมาก และน่าจะส่งผลถึงผลงานขององค์การ ขณะที่ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง จะเห็นว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวกกับการทำงาน ขณะที่ผู้ที่มีความไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบต่อองค์การ

5.2 แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้มีประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่า มนุษย์จะมีความพอใจในการทำงาน ถ้าการทำงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดยแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (Maslow อ้างในทองหล่อ เดชไทย, 2554, หน้า 39)

5.2.1 มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้จะมีอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทน ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด

5.2.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

5.2.3 ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow (อ้างในทองหล่อ เดชไทย, 2554) แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ตอบสนองโดยให้ค่าจ้างด้านสวัสดิการ ตอบสนองโดยให้ชุดแต่งกาย จัดรถรับส่ง ให้ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ

ขั้นที่ 2 เกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ตอบสนองโดยการทำสัญญาจ้าง ทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน การประกันการว่างงาน การประกันสุขภาพ

ขั้นที่ 3 และ ขั้นที่ 4 เกี่ยวกับการสมาคมและการได้รับยกย่อง ตอบสนองโดยถามความเห็นผู้ที่ทำงานมาก่อน ในเรื่องการบรรจุคนเข้าทำงานใหม่ ให้อำนาจการตัดสินใจในบางส่วน สรร้างบรรยากาศให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนในการเป็นเจ้าของ องค์การยกย่องชมเชย มอบงานที่สำคัญให้กระทำ

ขั้นที่ 5 เกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จที่ตนเองต้องการ ตอบสนองโดยเปิดโอกาสนี้เขาได้ทำงานตามที่ปรารถนาบ้าง

ทฤษฎีของ Maslow (อ้างในทองหล่อ เดชไทย, 2554) สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันเพราะเนื่องจากระดับความต้องการของทั้งสองแตกต่างกัน

5.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบนั้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และในแต่ละบุคคลอาจจะมีองค์ประกอบของความพึงพอใจที่ไม่เหมือนกัน

Von Haller B.Gilmer (1966, อ้างในสร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541) สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาถนัดก็จะเกิดความพอใจ

2. การนิเทศงาน (Supervision) ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้

3. ความมั่นคงในงาน (Security) การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน

6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญต่อผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การ

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่นการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่

มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of The Job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ - ส่ง ข้อสนเทศคำสั่งการทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

5.4 การวัดความพึงพอใจ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541, หน้า 42) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

5.4.1 การใช้แบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

5.4.2 การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

5.4.3 การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. ที่มาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภายใต้แนวคิดขององค์การอนามัยโลกที่มีต่องานสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งมุ่งเน้นการทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี พึ่งตนเองได้ สามารถเข้าถึงบริการ และยอมรับได้ทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ระบุว่าบริการปฐมภูมิ หรือ Primary care เป็นบริการผสมผสานที่อยู่ใกล้บ้าน ใกล้ที่ทำงาน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนในการดูแลสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการด้วยแนวคิดแบบองค์รวม คำจำกัดความของบริการปฐมภูมิ หมายถึงการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่ประยุกต์ความรู้อย่างผสมผสานทั้งทางด้านการแพทย์ จิตวิทยา และสังคม เพื่อให้บริการทั้งที่เป็นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การ

รักษาโรค และการฟื้นฟูสภาพ เป็นบริการที่ดูแลประชาชนอย่างต่อเนื่องให้บรรลุสู่การมีสุขภาพที่ดีได้ต่อไป (กระทรวงสาธารณสุข, 2553, หน้า 39)

2. บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบล (กระทรวงสาธารณสุข, 2553)

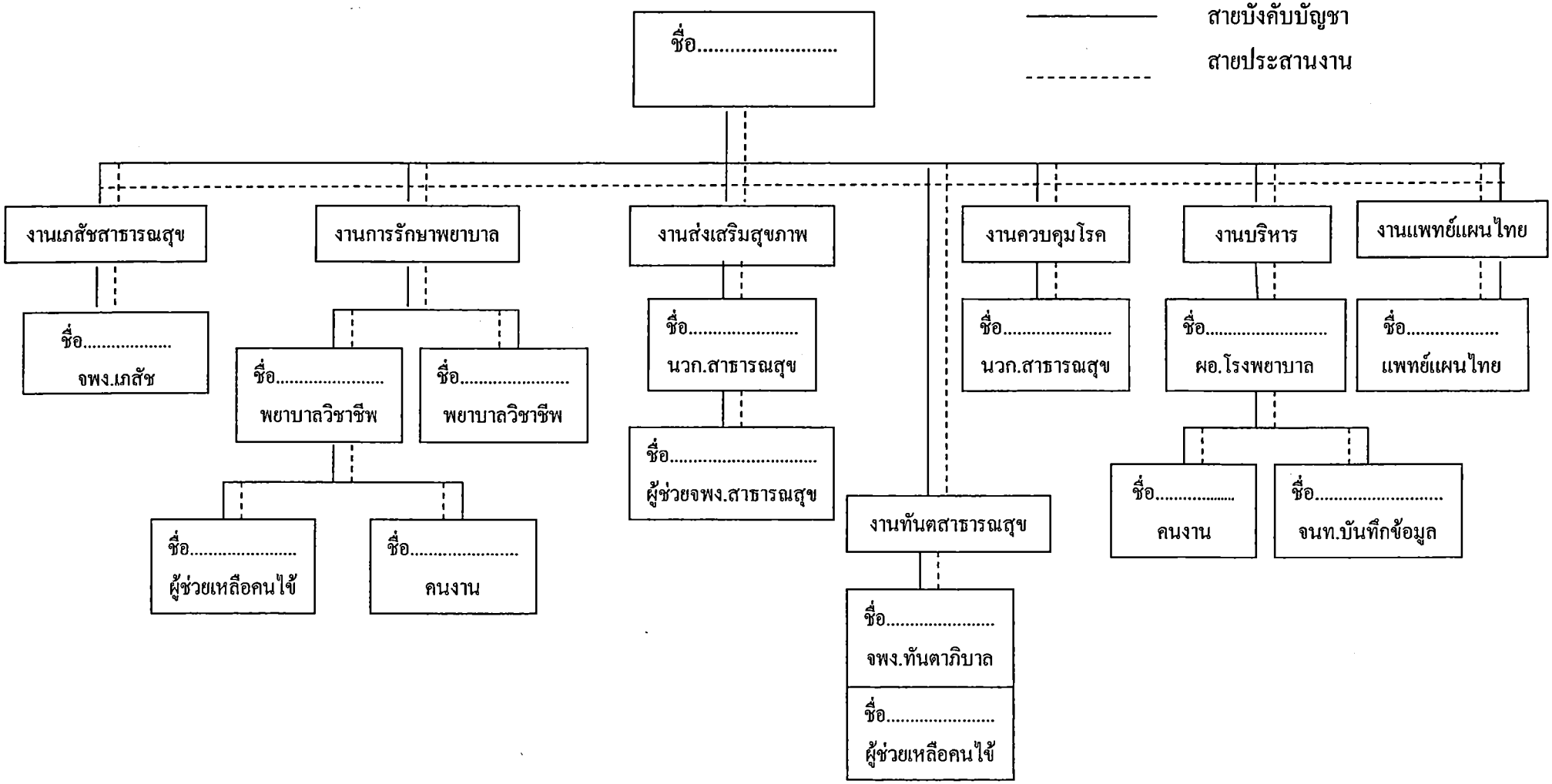
2.1 บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอาจเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ/ ชั่วคราว ทั้งที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสถานีอนามัย/ ศูนย์สุขภาพชุมชน (PCU หรือถูกส่งมาจากโรงพยาบาลชุมชนเพื่อมาปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่

2.2 โรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก รับผิดชอบประชากรไม่เกิน 3000 คน มีบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อย 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบล (หัวหน้าสถานีอนามัยเดิม) Nurse practitioner (NP) ลูกจ้าง/ คนงาน/ พนักงานบันทึกข้อมูล

2.3 โรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง รับผิดชอบประชากรระหว่าง 3000 - 7500 คน มีบุคลากรสาธารณสุขอย่างน้อย 7 คน ประกอบด้วย บุคลากร 4 ประเภทของโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก โดยมีบุคลากรประเภทที่ 3 เพิ่มเป็น 2 - 3 คน และมีลูกจ้างหรือคนงาน เพิ่มเป็น 2 - 3 คน

2.4 โรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลขนาดใหญ่ รับผิดชอบประชากรมากกว่า 7,500 คนขึ้นไป มีบุคลากรสาธารณสุขทุกประเภทของโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลาง ร่วมกับมีแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว และ เภสัชกร บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. โครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สายการบังคับบัญชา และการนิเทศ แสดงการแบ่งงาน (กระทรวงสาธารณสุข, 2554 หน้า 46)

4. บทบาท หน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.1 บทบาทการทำงานในหน่วยปฐมภูมิ สถานีอนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้น ของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นหน่วยงานอยู่ใต้บังคับบัญชาของสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยมีคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) เป็นองค์กรประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขบริการสาธารณสุขผสมผสาน ทั้งในและนอกสถานบริการ อันได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้พิการ อนามัยสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนบริการ วิชาการ และ การบริหารและธุรการ รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขและพัฒนาชุมชน ตลอดจนการวางแผนแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ เช่น เขตชนบท เขตทุรกันดาร เขตชนบทกึ่งเมือง และเขตชานเมือง เป็นต้น สถานีอนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน ศูนย์แพทย์ชุมชนมีหน้าที่ และภาระความรับผิดชอบ (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) บทบาทการให้บริการที่มีในหน่วยบริการปฐมภูมิที่แตกต่างกันไปได้แก่

4.1.1 ด้านการรักษาพยาบาล ตามสภาพปัญหาของชุมชน สามารถปฏิบัติการได้ตามเกณฑ์ทั้งในและนอกสถานบริการ ตามขีดความสามารถในการรักษาพยาบาลโรคต่าง ๆ ตามเกณฑ์โรคทั่วไป และโรคประจำถิ่น ได้แก่ การคัดกรองผู้ป่วยให้การช่วยเหลือเบื้องต้น และส่งต่อผู้ป่วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผู้ป่วยที่มีความรุนแรง ผู้ป่วยอุบัติเหตุและอุบัติภัย การตรวจทางห้องปฏิบัติการเบื้องต้น การรักษาพยาบาล การจัดหายา การจ่ายยา ให้ความรู้ด้านยาและการดูแล การส่งต่อการรักษา การรับรักษาผู้ป่วยโรคเรื้อรังต่อมาโรงพยาบาล

4.1.2 ด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยการส่งเสริมสุขภาพคนปกติ กลุ่มเสี่ยง และผู้ป่วย ให้บริการประชาชน ครอบคลุมกิจกรรมบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานทุกกลุ่มเป้าหมาย และเน้นพัฒนากลวิธี เชิงรุก ให้ประชาชนสุขภาพแข็งแรงมีภูมิคุ้มกันโรค ไม่เจ็บป่วยง่าย ป่วยก็ให้หาย ไม่พิการ ได้แก่การให้ภูมิคุ้มกันโรค การบริการทันตสาธารณสุข จัดบริการทันตสาธารณสุขผสมผสานแก่ประชาชนทั่วไป การบริการอนามัยแม่และเด็กให้การดูแลแม่ตั้งแต่เริ่มมีครรภ์ การคลอด การดูแลหลังคลอด ตลอดจนดูแลเด็ก 0 – 5 ปี ในด้านการเจริญเติบโต การพัฒนาการของเด็ก ตลอดจนดูแลด้านโภชนาการ ทั้งค้นหา เฝ้าระวัง และติดตามทางโภชนาการแก่หญิงมีครรภ์ เด็ก 0 – 5 ปี และเด็กวัยเรียน การบริการวางแผนครอบครัว ในบริการวางแผนครอบครัวในสถานบริการตลอดจนค้าหาติดตามและรณรงค์วางแผนครอบครัวให้ครอบคลุมเป้าหมาย การดูแลเด็กวัยเรียนและเยาวชนให้บริการอนามัยเด็กวัยเรียน วางแผนและให้บริการอนามัยในโรงเรียนที่รับผิดชอบ และดำเนิน

การส่งเสริมสุขภาพ ให้บริการรักษาพยาบาล ตลอดจนการดูแลด้านโภชนาการเด็กในวัยเรียน รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพแก่เยาวชนนอกระบบโรงเรียน การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดูแลสุขภาพบุคคลทั่วไปให้บริการส่งเสริม การออกกำลังกายแก่บุคคลทั่วไป ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ตลอดจนการให้ไอโอดีน การส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชน โดยให้การสนับสนุนประชาชน และชุมชนในการพัฒนางานสุขบัญญัติสำหรับประชาชน งานทันตสาธารณสุขตามกลวิธีสาธารณสุขมูลฐาน ตลอดจนการพัฒนาวิชาการ และฝึกอบรมอาสมัคร

4.1.3 ด้านควบคุมและป้องกันโรค เฝ้าระวังทางระบาดวิทยาดำเนินการป้องกันการเกิดโรคทั้งโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ไม่ให้เกิดการกระจายของโรค ได้แก่ การรายงานโรคที่สำคัญและโรคอุบัติใหม่ (รง 506) การเก็บตัวอย่างส่งตรวจ การเฝ้าระวังโรค สอบสวนโรค ให้ภูมิคุ้มกันโรค ลดปัจจัยเสี่ยงการเกิดโรค ให้สุขศึกษาและอบรม ประชาชน ครู นักเรียนในการรณรงค์ทำลายแหล่งนำโรค ตามลักษณะของกลุ่มโรคติดต่อ คือ กลุ่มโรคติดต่อทั่วไป ได้แก่ โรคติดต่อทางอาหารและน้ำ โรคหนอนพยาธิ โรคติดเชื้อระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันในเด็ก และโรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน การควบคุมและป้องกันโรคไม่ติดต่อ เน้นการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค หรือลดปัจจัยเสี่ยง รวมทั้งการให้สุขศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมะสม ตลอดจนคัดกรองผู้ป่วยในกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อให้การรักษาพยาบาลที่เหมาะสม ได้แก่ โรคไม่ติดต่อทั่วไป และโรคไม่ติดต่อเฉพาะ เช่น โรคเกิดจากพฤติกรรม อุบัติเหตุ พันธุกรรมและอื่น ๆ และการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคร่วมกับเครือข่ายทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT)

4.1.4 ด้านพื้นฟูสภาพ การฟื้นฟูสภาพพื้นฐานครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดูแลสภาพผู้ป่วยให้คืนสู่สภาพปกติหรือป้องกันไม่ให้เกิดความพิการ ได้แก่ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรังรับส่งต่อจากโรงพยาบาล และให้การปรึกษาทางด้านสุขภาพ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นบริการที่ควรมี แต่สามารถดำเนินการเสริม ทั้งนี้ ดูจากความเป็นไปได้ในการดำเนินการของแต่หน่วยบริการ มีบทบาทรายด้านเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

4.1.5 ด้านการอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้บริการเพื่อการควบคุมป้อกันโรค ที่มาจากน้ำ อาหาร และอากาศ พัฒนามาตรการการให้บริการตามสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ได้แก่ งานสุขาภิบาลน้ำสะอาด ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้บริโภคน้ำที่สะอาดปราศจากเชื้อ ปลอดภัยในการบริโภค ส่งเสริม และให้บริการประชาชนในการปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบ โดยสนับสนุนให้มีและใช้ส้วมที่ถูกหลักสุขาภิบาล การป้องกันกำจัดแมลงพาหะนำโรคการกำจัดน้ำเสียจากบ้านเรือน การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือนทุกหลังคาเรือน ตลอดจนการปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมใน

โรงเรียน สถานประกอบการ การสุขาภิบาลอาหาร ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย เปลี่ยนแปลงนิสัยการบริโภคให้ถูกต้อง สามารถพิทักษ์ผลประโยชน์ และดูแลตนเองได้รวมทั้งส่งเสริมให้สถานที่ปรุง และจำหน่ายอาหารทั้งในชุมชน และโรงเรียน มีการปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน หรือข้อกำหนดทางสุขาภิบาลอาหารและงานควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตรวจสอบและเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม ได้แก่ การปนเปื้อนสารเคมี และเชื้อโรคในแหล่งน้ำส่วนใหญ่ ตลอดจนมลพิษในอากาศงานอาชีวอนามัย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยผู้ประกอบอาชีพทุกประเภทตามความแตกต่างแต่ละพื้นที่ ตลอดจนป้องกันและควบคุมโรคอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพ

4.1.6 ด้านสนับสนุน การสนับสนุนงานด้านสาธารณสุขบริการอื่น ๆ ได้แก่ การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ การแพทย์แผนไทยและภูมิปัญญาไทย การป้องกันและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด การสนับสนุนการสาธรณสุขมูลฐาน การพัฒนาศักยภาพของประชาชน ให้สามารถดูแลตนเองและชุมชน โดยการสนับสนุน และดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน ให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ และสนับสนุนองค์กรชุมชนด้านทรัพยากร การนิเทศงาน ตลอดจนการให้ความรู้ในการแก้ปัญหา ด้านพัฒนาชุมชน วินิจฉัยปัญหาชุมชนและประสานงานกับ 6 กระทรวงหลัก ดำเนินการตามแผนและควบคุมกำกับงาน และประเมินผลความสำเร็จงาน

4.1.7 ด้านวิชาการ ด้านศึกษาวิจัยเบื้องต้น ให้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานบริการ และสภาวะสุขภาพของประชาชน ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ หรือร่วมโครงการวิจัยในพื้นที่รับผิดชอบเข้าใจองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชน ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงาน งานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน ในฝึกอบรม วิทยากรการถ่ายทอดความรู้ด้านสาธารณสุข การให้สุขศึกษาในเรื่องการควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพโดยวิธีการทางสุขศึกษาให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่มารับบริการสาธารณสุขในและนอกสถานบริการ รวมทั้งสถานศึกษา

4.1.8 ด้านบริหารและธุรการ เป็นงานด้านการจัดการระบบบริการปฐมภูมิโดยภาพรวม ได้แก่การบริหารงานเอกสารทั่วไป จัดระบบงานสารบรรณ การเงิน การบัญชี การพัสดุและยานพาหนะ การซ่อมบำรุงอาคารสิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์ ด้านการวางแผนประเมินผล วางแผนปฏิบัติการ ควบคุมกำกับการดำเนินงาน การประสานงานและประชาสัมพันธ์ ประสานความร่วมกับหน่วยงาน 6 กระทรวงหลัก องค์กรท้องถิ่นตลอดจนองค์กรภาคเอกชน และเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงานให้เป็นที่แพร่หลายในทุกระดับ การบันทึกรวบรวมประสานข้อมูลข่าวสาร จัดทำรายงานสถิติด้านสุขภาพ

4.2 บทบาทการทำงานในระดับพื้นที่ บทบาทการทำงานในระดับพื้นที่ หรือ ชุมชน จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 13 (3) มาตรา 18 (8) มาตรา 47 และมาตรา 48 (4) (วัฒนสินธุ์ สุวรัตนานนท์, 2554) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนและกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และภาคเอกชนที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร ดำเนินงาน และบริหารจัดการเงินทุนในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการ โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แก่บุคคลในพื้นที่ ให้คณะกรรมการสนับสนุนและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้องค์กรดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยให้ได้รับค่าใช้จ่ายจากกองทุน จากบทบัญญัติฯ ดังกล่าว สำนักงานหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) จึงสนับสนุนงบประมาณ ให้มีการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ เป็นรูปแบบของการทำงานที่ เกิดการมีส่วนร่วมของทั้ง 3 ภาคส่วนที่อยู่ในพื้นที่ คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.หรือเทศบาล) ประชาชนและสถานีอนามัย ซึ่งควรมีการปรึกษาหารือและกำหนดบทบาทหน้าที่ ให้ชัดเจนระหว่างกองทุนหลักประกันสุขภาพ และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตัวอย่างรูปแบบการดำเนินงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2.1 มีการยกร่างแผนพัฒนาสุขภาพของตำบลร่วมกัน การยกร่างแผนเน้นการมีส่วนร่วมของ ทั้งท้องถิ่น ชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้แผนพัฒนาสุขภาพฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ควรต้องผลักดันให้เข้าไปอยู่ในแผนงบประมาณของท้องถิ่นในรอบปีงบประมาณ เพื่อมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพของตำบล ที่มีความต่อเนื่องและปฏิบัติได้จริง

4.2.2 การดำเนินงานผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ที่ชัดเจน เช่น ท้องถิ่นดูแลเรื่องการควบคุมและป้องกันโรค โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดูแลเรื่องการให้บริการ การรักษาพยาบาล และกองทุนหลักประกันสุขภาพดูแลเรื่องการส่งเสริมสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยกิจกรรมทั้งหมดอยู่ภายใต้แผนพัฒนาสุขภาพของตำบล

4.2.3 การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนา รพสต. โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ที่ประกอบด้วย ผู้แทนของอบต. ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผู้แทนของชุมชนในพื้นที่ คณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรต้องมีบทบาทในการสนับสนุนการทำงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งในด้านการบริหารและการบริการ ด้านการบริหาร เช่น การจัดหาทุนสนับสนุนการดำเนินงานของ โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในรูปแบบการรับบริจาคทั่วไป การจัดทอดผ้าป่า การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากอบต. การมีบทบาทในการคัดเลือกเยาวชนในชุมชนที่จะรับทุนของท้องถิ่นเพื่อไปเรียนพยาบาลและกลับมาทำงานในชุมชน ด้านการบริการ เช่น การสนับสนุนให้มีการค้นหาคนที่มีจิตอาสาในชุมชน ให้เข้ามาร่วมเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยเรื้อรังที่บ้าน ซึ่งในบางพื้นที่สามารถหาอาสาสมัครได้หมู่บ้านละ 2 - 3 คน จะทำให้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบุคลากรช่วยงานได้เพิ่มขึ้นจากเดิมที่มี อสม.ช่วยทำงานอยู่เดิมแล้ว

4.2.4 การเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนข้อมูลสถานะสุขภาพหรือข้อมูลทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลสถานะสุขภาพของพื้นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาระบบสุขภาพของพื้นที่ เจ้าหน้าที่ของรพสต.ควรต้องหาเงื่อนไขและโอกาสในการนำเสนอข้อมูล สถานะสุขภาพของประชาชนในตำบล ให้แก่ท้องถิ่นเพื่อให้มีการใช้ประโยชน์ข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนต่อไป

4.2.5 การทำหน้าที่เป็นผู้ประสานและเชื่อมโยงการทำงานกับภาคีต่าง ๆ ที่ทำงานเรื่องสุขภาพ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม พัฒนาชุมชน พัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมจังหวัด (ทสจ.) เจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรพัฒนาบทบาทของตนเองให้เป็น นักจัดการสุขภาพระดับพื้นที่ (Local health manager) คือ ทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยงภาคีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ ให้มีการสานพลังร่วมกันของทุกภาคีในตำบล อำเภอ และจังหวัด โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ สุขภาวะของประชาชนในตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัท เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 148 แห่งในจังหวัดขอนแก่นจากกลุ่มตัวอย่าง 170 คน พบว่าระดับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

นุชรี อาบสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึง พอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานีพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

สนธยา บุญประดิษฐ์ (2550) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีมีบรรยากาศระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และระยะเวลารับราชการเป็นปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่0.05

กฤษณะ เพชรบ่อใหญ่ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ทัศนีย์ ทินราช (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจังหวัดขอนแก่นประชากรศึกษาคือสาธารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจำนวน 127 คน พบว่าระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมิติความรับผิดชอบมากสุด รองมาคือมิติความอบอุ่นและมิติความเสี่ยงมีคะแนนน้อยสุด คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่อายุ อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับบรรยากาศองค์การสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่มีปัญหาด้านความดีความชอบ ด้านขวัญกำลังใจ และการกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน มีข้อเสนอแนะในการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานสร้างความสามัคคี พัฒนาการทำงานเป็นทีม และการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

สิทธิชัย ฮอเจริญชัย (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์การกับคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าระดับเจตคติของพยาบาลต่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามการรับรู้อยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และเจตคติการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพบริการ และตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้คือบรรยากาศองค์การ โดยสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของคุณภาพบริการโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้

อรรคเดช อรรคเศรษฐัง (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโซน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 102 คน พบว่าระดับบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การในกลุ่มที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน แต่บรรยากาศองค์การของทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับสูง ปัญหาและอุปสรรคส่วน

ใหญ่คือบุคลากรไม่เพียงพอ ภาระงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมากเกินไป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้แก่ควรลดมาตรฐานตัวชี้วัดของศูนย์สุขภาพชุมชนให้น้อยลง เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงาน และควรเพิ่มค่าตอบแทนแก่การปฏิบัติงานนอกเวลา

ศิรินภา พงค์หล้า (2552) ศึกษาการรับรู้และอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าเจ้าหน้าที่มูลนิธิโครงการหลวงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง องค์ประกอบย่อยของการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูงได้แก่ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีในองค์การความอบอุ่น และการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบย่อยของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงได้แก่ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ด้านการสร้างวิสัยทัศร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สายพิณ สายดำ (2552) ศึกษา บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศมีความผูกพันระดับปานกลางทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การฯ สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การฯได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลสันกำแพงในทุกด้านได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านความสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและการจัดการ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย ด้านเอกลักษณ์องค์การและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงานมรบรรยากาศอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การศึกษาภาคตัดขวาง (Cross – sectional study) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 540 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเข้า และคัดเลือกออกดังต่อไปนี้

1.1 เกณฑ์คัดเลือกเข้า

1.1.1 เป็นบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม

1.1.2 ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีโดยนับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.1.3 ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.2 เกณฑ์คัดเลือกออก

1.2.1 ขณะดำเนินการศึกษาไม่สามารถเข้าร่วมได้

1.2.2 ไม่อยู่ในพื้นที่ในระหว่างการศึกษา

1.2.3 ไม่เต็มใจ หรือเกิดปัญหาขัดข้องไม่สามารถดำเนินการได้

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรTaro Yamane (อ้างใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 115) ดังนี้

สูตร $$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนสมาชิกประชากรเป้าหมาย

e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่าเพื่อหากลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตร $$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

แทนค่าในสูตร $$n = \frac{540}{1+540(0.05)^2} = 229.79$$

ฉะนั้นการศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน

3. การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข ออกเป็น 13 อำเภอ จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 175 แห่ง แล้วคิดค่าสัดส่วน รายละเอียดดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมข้อมูลประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

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

ประชากร	จำนวน 540 คน
กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน 230 คน

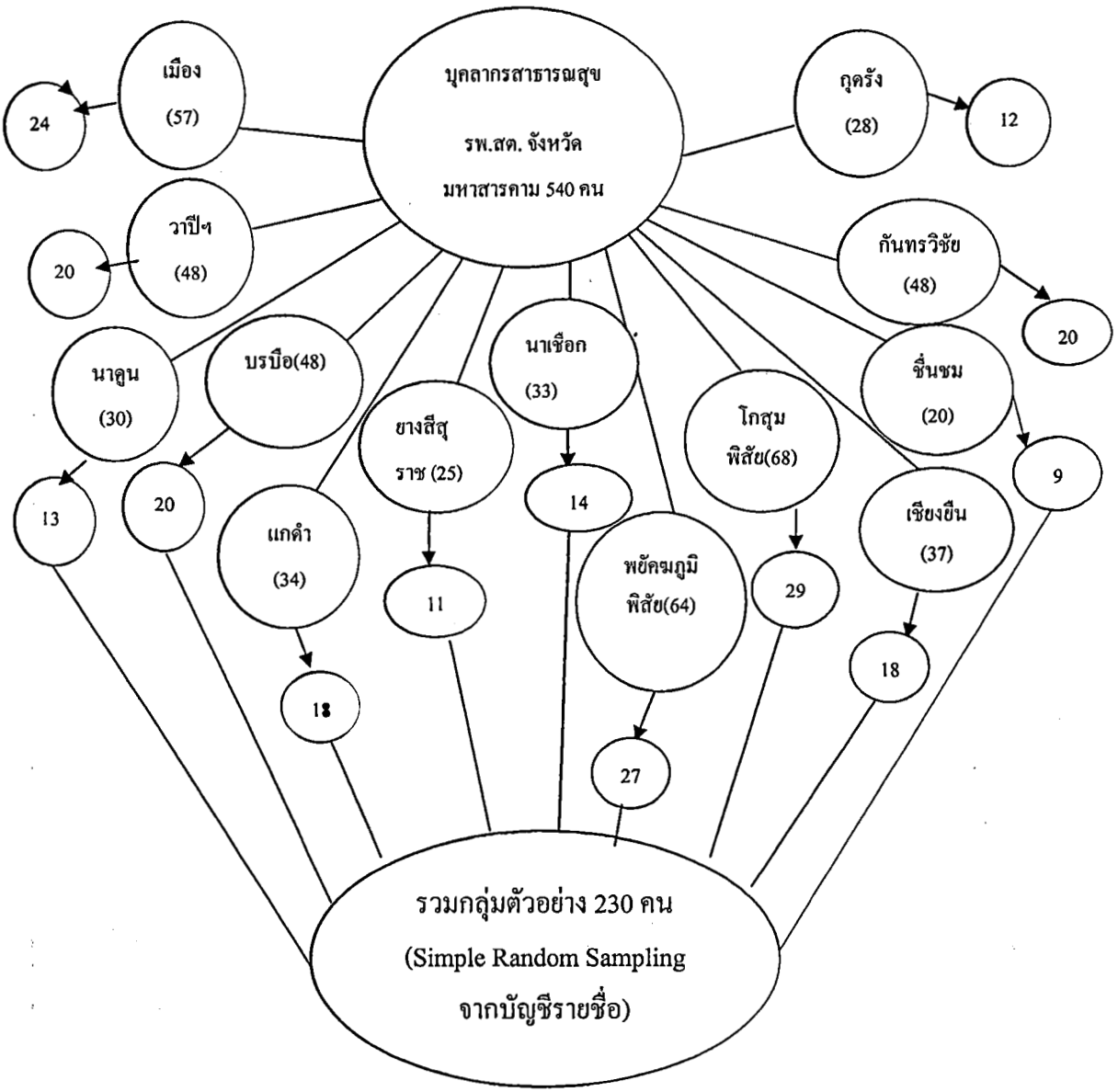
ตารางที่ 2 สัดส่วนของบุคลากรสาธารณสุขแยกรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวน รพ.สต. (แห่ง)	จำนวนบุคลากรสาธารณสุข (คน)						จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากสัดส่วน (คน)					
		ผอ. รพสต.	พยาบาลวิชาชีพ/เวชปฏิบัติ	นักวิชาการ	จพ.สาธารณสุขชุมชน/ทันตภิบาล	อื่น ๆ	รวมบุคลากร	ผอ. รพสต.	พยาบาลวิชาชีพ/เวชปฏิบัติ	นักวิชาการ	จพ.สาธารณสุขชุมชน/ทันตภิบาล	อื่น ๆ	รวมสัดส่วน
1.เมือง	17	17	20	11	5	4	57	7	9	4	2	2	24
2.วาปีปทุม	22	22	12	11	2	1	48	9	5	4	1	1	20
3.บรบือ	17	17	18	10	2	1	48	7	7	4	1	1	20
4.นาดูน	12	12	9	7	2	0	30	5	4	3	1	0	13
5.แกดำ	7	7	7	7	9	4	34	3	3	3	4	2	15
6.ยางสีสุราช	10	10	9	4	2	0	25	4	4	2	1	0	11
7.นาเชือก	12	12	13	4	3	1	33	5	6	2	1	1	15
8.พยัคฯ	20	20	17	23	2	2	64	8	7	10	1	1	27
9.โกสุมพิสัย	20	20	18	20	6	4	68	8	8	8	2	2	28
10.เชียงยืน	10	10	11	10	5	1	37	4	5	4	2	1	16
11.ชื่นชม	6	6	5	6	1	2	20	3	2	3	1	1	10
12.กันทรวิชัย	14	14	9	13	7	5	48	6	4	5	3	2	20
13.กุดรัง	8	8	10	6	2	2	28	3	4	2	1	1	11
รวม	175	175	158	132	48	27	540	72	68	54	21	15	230

ที่มาของประชากร: (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 2554)

จากตารางที่ 2 การศึกษาครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 230 คน จากทั้งหมด 13 อำเภอตามสัดส่วนดังกล่าวข้างต้น

ขั้นตอนที่ 3 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอแล้ว ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขตามสัดส่วนประชากรจนครบจำนวน 230 คน



ภาพที่ 4 รูปแบบการสุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีโครงสร้างที่ดัดแปลงจากการศึกษาบรรยากาศองค์การของดำรง รัตนเวฬุ (2547), ณัฏฐิกา บูรณกูล (2550), บำเรอ จรเกตุ (2548), นุชรี อาบสุวรรณ (2550) แนวคิดทฤษฎีของ Bass (1985), Jerry, Kart และ Ronald (1981), McClelland (1961), Gomes และ Mejia (1986), Gilmer (1971) มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรอิสระ และ

ได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) มาเป็นแนวทางในการศึกษาบรรยากาศองค์การ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร

เพศ	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
อายุ	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล
สถานภาพสมรส	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
รายได้ต่อเดือน	มีระดับการวัดเป็นระดับช่วงสเกล
การดำรงตำแหน่งในงาน	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล
การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร	มีระดับการวัดเป็นนามสเกล

ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

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

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ภาวะผู้อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้นของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป
ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง 34 ถึง 51

ภาวะผู้นำระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 34

2. การสื่อสารในองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของการสื่อสารในองค์การโดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับสูง การสื่อสารในองค์การในระดับปานกลาง และการสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553 หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 44 ขึ้นไป
การสื่อสารในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง28 ถึง 43
การสื่อสารในองค์การระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อย 28

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 52 ขึ้นไป
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 34 ถึง 51
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 34

4. ค่านิยมในการทำงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหารสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแบบวัดค่านิยมในการทำงาน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้คะแนนตั้งแต่ 33 ขึ้นไป
ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้คะแนนระหว่าง 21 ถึง 32
ค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ได้คะแนนน้อย 21

5. ความพึงพอใจในงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของแบบความพึงพอใจในงาน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับโดยแบ่งเป็น 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	ได้คะแนนน้อย 28

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การแปลผลคะแนนสำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ โดยใช้เกณฑ์แบบอันตรภาคชั้น ของ Jonh Best (อ้างในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 206) คะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง	ได้คะแนนตั้งแต่ 88 ขึ้นไป
บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง	ได้คะแนนระหว่าง56 ถึง 87
บรรยากาศองค์การระดับต่ำ	ได้คะแนนน้อย 56

ขั้นตอนดำเนินการสร้างเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสอบถาม ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น รายละเอียดจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญกำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม และกำหนดการให้คะแนนสำหรับคำตอบแต่ละข้อ

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หลังจากพัฒนาเครื่องมือ ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาตรงตาม

โครงสร้าง และความเป็นปรนัยของข้อคำถามในเบื้องต้นด้วยตัวเอง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.3 การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ในพื้นที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะทำการทดสอบเครื่องมือกับบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbrach's alpha coefficient) ค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 442) จากการทดลองใช้แบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงแยกรายด้านดังนี้

2.3.1 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	เท่ากับ 0.91
2.3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ	เท่ากับ 0.93
2.3.3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสื่อสารในองค์การ	เท่ากับ 0.90
2.3.4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เท่ากับ 0.83
2.3.5 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน	เท่ากับ 0.77
2.3.6 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน	เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2554 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม2554 โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการออกหนังสือ ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม เรื่องขออนุญาตเข้าศึกษาวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเข้าพบนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามเข้าติดต่อประสานงานขอความร่วมมือต่อสาธารณสุขอำเภอพื้นที่ที่ถูกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งนัดหมาย วัน เวลา การขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 20 วัน

2.2 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองถ้าแบบสอบถามไม่ได้รับตอบกลับเมื่อครบกำหนด 20 วัน โดยประสานท่านสาธารณสุขอำเภอให้ช่วยติดตาม พร้อมทั้งผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นผู้วิจัยส่งหนังสือขอบคุณไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามทั้งหมดแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนทุกชุด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัส แล้วนำข้อมูลไปประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตัวแปรเดียวใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแต่กรณีระดับตัวแปร เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล และลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และจิตวิทยาการทำงานได้แก่ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน และการได้รับฝึกอบรมด้านบริหารกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม วิเคราะห์โดยใช้ Chi - Square test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง

1. การปกปิดเป็นความลับ และการรักษาความลับโดยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ไม่มีการระบุชื่อ ที่อยู่ หรือสัญลักษณ์ใด แสดงความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างจะได้รับทราบข้อมูลถึงสิทธิต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิในการถอนตัวจากการศึกษา สิทธิในการรับข้อมูล ข้อเท็จจริง และสิทธิในการปกปิดผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการขออนุญาตผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย และผู้บังคับบัญชา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ความสำคัญของการศึกษา

4. เผยแพร่ผลการศึกษาในรูปแบบนำเสนอทางวิชาการเท่านั้น

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การศึกษาภาคตัดขวาง (Cross – sectional study) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 230 คน ผลการศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายเรียงตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร
   - 1.1 เพศ
   - 1.2 อายุ
   - 1.3 สถานภาพสมรส
   - 1.4 รายได้ต่อเดือน
   - 1.5 การดำรงตำแหน่งในทำงาน
   - 1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
   - 1.7 การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร
2. จิตวิทยาในการทำงาน
   - 2.1 ภาวะผู้นำ
   - 2.2 การสื่อสารในองค์การ
   - 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
   - 2.4 ค่านิยมในการทำงาน
   - 2.5 ความพึงพอใจในงาน
3. บรรยากาศองค์การ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ

ลักษณะทางประชากร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.8 เพศชาย ร้อยละ 32.2 มีอายุต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 57 ปี และเฉลี่ย 35.9 ปี โดยพบกลุ่มอายุจำนวนมากสุดกลุ่มอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 35.6 รองลงมากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี และกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 33.9, 23.5 ตามลำดับ พบน้อยสุดกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.0 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 63.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 32.6 สถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยก ร้อยละ 4.4 รายได้ต่อเดือนมากสุดคือรายได้ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 23.5 และรายได้ 10,001 - 15,000 บาท ร้อยละ 23.0 ต่ำสุดคือรายได้ 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 6.5 ตามลำดับ ส่วนการดำรงตำแหน่งในงานพบมากสุดคือ การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบ ร้อยละ 33.5 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ29.1 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ23.1 พบน้อยสุดคือตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และตำแหน่งอื่น ๆ ร้อยละ 1.3, 1.3 ตามลำดับ ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 8 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากสุด 32 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากสุดคือ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ50.0 รองลงมาคือกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 20.4 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.5 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยสุดคือกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 13.1 ส่วนการได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร พบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ร้อยละ73.0 และเคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ร้อยละ27.0 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ยอดรวม	230	100.0
เพศ		
ชาย	74	32.2
หญิง	156	67.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21 – 30	82	35.6
31 – 40	78	33.9
41 – 50	54	23.5
มากกว่า 50 ปี	16	7.0
$\overline{X}$ = 35.9, S.D = 9.4, Min = 21, Max = 57		
สถานภาพสมรส		
โสด	75	32.6
คู่	145	63.0
หม้าย/ หย่า/ แยก	10	4.4
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
5,000 - 10,000	17	7.4
10,001 - 15,000	53	23.0
15,001 - 20,000	54	23.5
20,001 - 25,000	45	19.6
25,001 - 30,000	15	6.5
30,001 บาท ขึ้นไป	46	20.0
การดำรงตำแหน่งในงาน		
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	77	33.5
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติ	53	23.1
นักวิชาการสาธารณสุข	67	29.1
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	27	11.7
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	3	1.3
ตำแหน่งอื่น ๆ	3	1.3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ปี)		
1 – 5	115	50.0
6 – 10	47	20.4
11 – 15	30	13.1
มากกว่า 15 ปี	38	16.5
$\overline{X}$ = 8.05, SD = 7.41, Min = 1, Max = 32		
การเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร		
ไม่เคย	168	73.0
เคย	62	27.0

จิตวิทยาในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขรายละเอียดรายข้อแสดงดังตารางที่ 4 ทั้งนี้เมื่อดำเนินการโดยมากกับมากสุดรวมกันเป็นมาก และน้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยคงเหลือคำตอบเพียง 3 คำตอบคือ มาก ปานกลาง น้อย พบผลการศึกษาดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชิงบารมีจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ยึดถือร่วมกัน ร้อยละ 77.4

ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ร้อยละ 74.4

ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ร้อยละ 72.6

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นทางปัญญาจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 72.6

ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่วแน่ อุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน ร้อยละ 77.4

ผู้นำมีแนวคิดการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ 77.0

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกส่วนบุคคล จำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้นำให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 87.4

ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน ร้อยละ 78.7

ผู้นำแจ้งให้ทราบเป้าหมายและความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์การ ร้อยละ 80.9

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงบันดาลใจจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่าครึ่ง มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้นำมีความสามารถทำให้ทำงานอย่างกระตือรือร้น ร้อยละ 78.7

ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ 55.6

1.5 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การให้รางวัลตามสถานการณ์จำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์การ ร้อยละ 75.2

ผู้นำมอบรางวัลเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 70.4

1.6 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนการจัดการโดยยึดระเบียบจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้นำคอยควบคุมกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ร้อยละ75.2

ตารางที่ 4 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำรายข้อ

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบารมี					
1 ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ยึดถือร่วมกัน	20.0(46)	57.4(132)	14.8(34)	7.4(17)	0.4(1)
2 ผู้นำไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	22.2(51)	52.2(120)	17.8(41)	4.8(11)	3.0(7)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
3 ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ	19.1(44)	53.5(123)	21.3(49)	3.9(9)	2.2(5)
การกระตุ้นทางปัญญา					
4 ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	10.0(23)	62.6(144)	20.4(47)	5.7(13)	1.3(3)
5 ผู้นำมีเป้าหมายที่แน่วแน่อุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน	19.6(45)	57.8(133)	16.5(38)	3.9(9)	2.2(5)
6 ผู้นำมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	20.0(46)	57.0(131)	17.4(40)	4.3(10)	1.3(3)
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกส่วนบุคคล					
7 ผู้นำให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน	27.4(63)	60.0(138)	10.4(24)	2.2(5)	0.0(0)
8 ผู้นำดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน	17.4(40)	61.3(141)	15.7(36)	3.9(9)	1.7(4)
9 ผู้นำแจ้งให้ทราบเป้าหมายและความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์การ	22.2(51)	58.7(135)	15.7(36)	3.0(7)	0.4(1)
การสร้างแรงบันดาลใจ					
10 ผู้นำมีความสามารถทำให้ทำงานอย่างกระตือรือร้น	25.2(58)	53.5(123)	17.0(39)	3.9(9)	0.4(1)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
11 ผู้นำทำให้เกิดความมุ่งมั่นมั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	13.9(32)	41.7(96)	35.7(82)	6.5(15)	2.2(5)
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน					
การให้รางวัลตามสถานการณ์					
12 ผู้นำสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์การ	16.5(38)	58.7(135)	20.0(46)	4.4(10)	0.4(1)
13 ผู้นำมอบรางวัลเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	21.7(50)	48.7(112)	21.3(49)	5.7(13)	2.6(6)
การจัดการโดยยึดระเบียบ					
14 ผู้นำคอยควบคุมกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	23.5(54)	51.7(119)	17.8(41)	3.9(9)	3.1(7)

2. การสื่อสารในองค์การ การสื่อสารในองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข รายละเอียดรายข้อแสดงดังตารางที่ 5 ทั้งนี้เมื่อดำเนินการโดยมากกับมากสุดรวมกันเป็นมาก และน้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยคงเหลือคำตอบเพียง 3 คำตอบคือ มาก ปานกลาง น้อย พบผลการศึกษาดังนี้

2.1 การสื่อสารเชิงควบคุมจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร ร้อยละ 86.5

มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ร้อยละ 76.1

2.2 การสื่อสารเชิงสมภาพ จำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีการให้คำปรึกษาร่วมวางแผนงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง ร้อยละ 80.5

มีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน ร้อยละ 80.5

2.3 การสื่อสารเชิงโครงสร้างจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ร้อยละ 87.4

2.4 การสื่อสารพลวัต จำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน ร้อยละ 87.4

เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน ร้อยละ 86.5

2.5 การสื่อสารเชิงยอมตามจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 87.4

มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรสาธารณสุขโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน ร้อยละ 83.9

2.6 การสื่อสารเชิงถอนตัวจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนน้อยกว่าครึ่ง มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและองค์การ ร้อยละ 26.1

ต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 27.0

ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ร้อยละ 27.3

ตารางที่ 5 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ รายข้อ

การสื่อสารในองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
การสื่อสารเชิงควบคุม					
1 มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร	31.3(72)	55.2(127)	11.7(27)	0.9(2)	0.9(2)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การสื่อสารในองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
2 มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ	16.5(38)	59.6(137)	22.2(51)	1.7(4)	0.0(0)
การสื่อสารเชิงสมภาพ					
3 มีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	17.0(39)	63.5(146)	17.4(40)	1.7(4)	0.4(1)
4 มีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน	25.7(59)	54.8(126)	16.5(38)	1.7(4)	1.3(3)
การสื่อสารเชิงโครงสร้าง					
5 มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา	31.3(72)	56.1(129)	11.7(27)	0.9(2)	0.0(0)
การสื่อสารพลวัต					
6 ตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน	16.1(37)	71.3(164)	12.2(28)	0.0(0)	0.4(1)
7 เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน	30.0(69)	56.5(130)	11.3(26)	2.2(5)	0.0(0)
การสื่อสารเชิงยอมตาม					
8 มีการกระจายอำนาจ หน้าที่	20.0 (46)	67.4(155)	11.7(27)	0.9(2)	0.0(0)
9 มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน	23.5(54)	60.4(139)	15.2(35)	0.9(2)	0.0(0)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

	การสื่อสารในองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
การสื่อสารเชิงถอนตัว						
10	ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและองค์การ	5.2(12)	20.9(48)	26.1(60)	27.4(63)	20.4(47)
11	ต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.2(5)	24.8(57)	19.1(44)	37.0(85)	16.9(39)
12	ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การ	4.4(10)	23.0(53)	25.7(59)	33.0(76)	13.9(32)

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข รายละเอียดดังตารางที่ 6 ทั้งนี้เมื่อดำเนินการโดยมากกับมากสุดรวมกันเป็นมาก และน้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยคงเหลือคำตอบเพียง 3 คำตอบคือ มาก ปานกลาง น้อย พบผลการศึกษาดังนี้

3.1 กล้าเสี่ยงพอควรจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่าครึ่ง มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายาม และความสามารถอย่างเต็มที่ ร้อยละ 83.5

รู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ ร้อยละ 89.5

ชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก ร้อยละ 52.2

3.2 ขยันหมั่นเพียรจำแนกรายข้อ พบว่าเมื่อรวมคำตอบมากกับมากสุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด มีระดับความคิดในระดับมาก ดังนี้

พยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ร้อยละ 90.4

ทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร ร้อยละ 65.2

รู้สึกย่อท้อ และไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค ร้อยละ26.5

3.3 รับผิดชอบตนเองจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2ใน 3 (ร้อยละ 66)

มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

พยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือ ร้อยละ 89.6

รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ร้อยละ 89.5

3.4 ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจจำแนกรายข้อพบว่าจำนวนมากกว่า 2ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

คอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ร้อยละ 86.5

เมื่อพบปัญหา ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมีการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ร้อยละ 92.2

3.5 ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป ร้อยละ 88.7

สามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด ร้อยละ79.1

3.6 มีทักษะในการจัดระบบงานจำแนกรายข้อ พบว่าเมื่อรวมคำตอบมากกับมากสุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด มีระดับความคิดในระดับมาก ดังนี้

ทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก ร้อยละ62.6

รู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้บังคับบัญชาปรับปรุงสร้างผลงานใหม่ๆร้อยละ 25.7

ตารางที่ 6 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รายข้อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
กล้าเสี่ยงพอควร					
1 ตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่	24.4(56)	59.1(136)	16.5(38)	0.0(0)	0.0(0)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
2	รู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ	26.5(61)	63.0(145)	9.6(22)	0.0(0)	0.9(2)
3	ชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก	4.8(11)	47.4 (109)	41.7(96)	6.1(14)	0.0(0)
ขยันหมั่นเพียร						
4	พยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	34.3(79)	56.1(129)	9.6(22)	0.0(0)	0.0(0)
5	ทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร	11.7(27)	53.5(123)	34.8(80)	0.0(0)	0.0(0)
6	รู้สึกย่อท้อ และไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค	3.9(9)	22.6(52)	43.1(99)	23.0(53)	7.4(17)
รับผิดชอบตนเอง						
7	พยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	26.1(60)	63.5(146)	10.4(24)	0.0(0)	0.0(0)
8	รับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว	29.1(67)	60.4(139)	10.5(24)	0.0(0)	0.0(0)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ความรอบรู้ และติดตามผลการตัดสินใจ						
9	คอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่	17.8(41)	68.7(158)	13.5(31)	0.0(0)	0.0(0)
10	เมื่อพบปัญหา ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	21.7(50)	70.5(162)	7.8(18)	0.0(0)	0.0(0)
ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า						
11	วางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป	23.9(55)	64.8(149)	11.3(26)	0.0(0)	0.0(0)
12	สามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหาอุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด	16.1(37)	63.0(145)	20.9(48)	0.0(0)	0.0(0)
มีทักษะในการจัดระบบงาน						
13	ทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก	12.6(29)	50.0(115)	30.9(71)	6.1(14)	0.4(1)
14	รู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้บังคับบัญชามีการปรับปรุง สร้างผลงานใหม่ ๆ	7.0(16)	18.7(43)	31.7(73)	30.4(70)	12.2 (28)

4. ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมในการทำงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุขรายละเอียดดังตารางที่ 7 ทั้งนี้เมื่อดำเนินการโดยมากกับมากสุดรวมกันเป็นมาก และน้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยคงเหลือคำตอบเพียง 3 คำตอบคือ มาก ปานกลาง น้อย พบผลการศึกษาดังนี้

4.1 ค่านิยมในการทำงานจากภายในงานจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 83.0

ความเป็นอิสระในการทำงานการแสดงความคิดเห็น การแสดงออก ร้อยละ 85.7

การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนสำเร็จ ร้อยละ 87.0

ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน ร้อยละ 87.8

ความมั่นคงของงาน ร้อยละ 87.4

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ร้อยละ 89.1

4.2 ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงานจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่าครึ่ง มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ร้อยละ 83.4

ชื่อเสียงของหน่วยงาน ร้อยละ 80.0

ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน ร้อยละ 60.5

ตารางที่ 7 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานรายข้อ

ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน					
1 ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	16.5(38)	66.5(153)	17.0(39)	0.0(0)	0.0(0)
2 ความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก	27.0(62)	58.7(135)	13.0(30)	1.3(3)	0.0(0)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ค่านิยมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
3	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนสำเร็จ	24.4(56)	62.6(144)	11.7(27)	1.3(3)	0.0(0)
4	ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน	21.3(49)	66.5(153)	10.9(25)	1.3(3)	0.0(0)
5	ความมั่นคงของงาน	34.4(79)	53.0(122)	11.7(27)	0.9(2)	0.0(0)
6	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	26.5(61)	62.6(144)	9.6(22)	1.3(3)	0.0(0)
ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน						
7	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	21.7(50)	61.7(142)	14.8(34)	1.8(4)	0.0(0)
8	ชื่อเสียงของหน่วยงาน	20.4(47)	59.6(137)	18.7(43)	1.3(3)	0.0(0)
9	ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน	12.2(28)	48.3(111)	32.1(74)	6.5(15)	0.9(2)

5. ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามตามความเห็นของบุคลากรสาธารณสุข รายละเอียดดังตารางที่ 8 ทั้งนี้เมื่อดำเนินการโดยมากกับมากสุดรวมกันเป็นมาก และน้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อยคงเหลือคำตอบเพียง 3 คำตอบคือ มาก ปานกลาง น้อย พบผลการศึกษาดังนี้

5.1 ความมั่นคงปลอดภัยจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

องค์การมีความมั่นคง ร้อยละ 88.3

พอใจกับการบริหารงานในหน่วยงาน ร้อยละ 80.0

สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.5

5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่าครึ่ง มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 61.3

ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.6

สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.8

5.3 ค่าจ้างจำแนกรายข้อ พบว่าเมื่อรวมคำตอบมากกับมากสุด ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุด มีระดับความคิดในระดับมาก ดังนี้

ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ร้อยละ 55.2

ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ร้อยละ 39.1

5.4 ลักษณะงานจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

งานที่ทำตรงกับความรู้ ความสามารถ ร้อยละ 80.5

รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 74.8

5.5 การควบคุมบังคับบัญชาจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวนมากกว่าครึ่ง มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 61.3

ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ 65.7

ตารางที่ 8 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ (จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ความมั่นคงปลอดภัย					
1 องค์การมีความมั่นคง	24.4(56)	63.9(147)	11.7(27)	0.0(0)	0.0(0)
2 พอใจกับการบริหารงาน	25.2(58)	54.8(126)	19.1(44)	0.9(2)	0.0(0)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
3	มีอุปกรณ์ที่ปลอดภัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	12.6(29)	60.9(140)	24.8(57)	1.7(4)	0.0(0)
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	13.0(30)	48.3(111)	32.2(74)	4.8(11)	1.7(4)
5	ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	13.5(31)	59.1(136)	23.9(55)	3.5(8)	0.0(0)
6	สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	19.6(45)	55.2(127)	23.0(53)	2.2(5)	0.0(0)
ค่าจ้าง						
7	ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	8.7(20)	46.5(107)	31.8(73)	11.7(27)	1.3(3)
8	ค่าจ้างที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	7.4(17)	31.7(73)	36.1(83)	17.0(39)	7.8(18)
ลักษณะงานที่ทำ						
9	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	22.2(51)	58.3(134)	19.1(44)	0.0(0)	0.4(1)
10	รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	19.6(45)	55.2(127)	23.9(55)	0.9(2)	0.4(1)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
ลักษณะงานที่ทำ					
9 งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	22.2(51)	58.3(134)	19.1(44)	0.0(0)	0.4(1)
10 รู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	19.6(45)	55.2(127)	23.9(55)	0.9(2)	0.4(1)
การควบคุมบังคับบัญชา					
11 มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	17.0(39)	44.3(102)	36.5(84)	2.2(5)	0.0(0)
12 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	20.0(46)	45.7(105)	26.9(62)	5.7(13)	1.7(4)

ผลการศึกษาระดับจิตวิทยาในการทำงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามพบว่าโดยรวม และรายด้านได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง โดยรวมร้อยละ 70.9 รายด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 70.0 การสื่อสารในองค์การ ร้อยละ 67.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ 59.1 ค่านิยมในการทำงาน ร้อยละ 86.1 และความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 64.8 รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับจิตวิทยาในการทำงาน เป็นรายด้าน

จิตวิทยาในการทำงาน	ระดับสูง		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ภาวะผู้นำ	161	70.0	60	26.1	9	3.9
2.การสื่อสารในองค์การ	156	67.8	73	31.8	1	0.4
3.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	136	59.1	94	40.9	0	0.0
4.ค่านิยมในการทำงาน	198	86.1	32	13.9	0	0.0
5.ความพึงพอใจในงาน	149	64.8	81	35.2	0	0.0
รวม	163	70.9	67	29.1	0	0.0

บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม มีรายละเอียดรายข้อดังแสดงในตารางที่ 10 ทั้งนี้เมื่อดำเนินการรวมคำตอบโดยมากกับมากสุดรวมกันเป็นมาก และน้อยกับน้อยสุดรวมกันเป็นน้อย คงเหลือคำตอบเพียง 3 คำตอบคือ มาก ปานกลาง น้อย พบดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) เห็นว่าหน่วยงาน

มีการกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนระดับมาก ร้อยละ 89.6

มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ร้อยละ 90.5

กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร้อยละ 89.6

บุคลากรมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ ร้อยละ 91.3

การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น ร้อยละ 84.8

2. มิติความรับผิดชอบเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 66) เห็นว่าหน่วยงาน

กำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 91.3

การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้ ร้อยละ 87.4

3. มิติการให้รางวัลเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรมากกว่าครึ่ง เห็นว่าหน่วยงาน

มีผลงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ ร้อยละ 58.7

ผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 63.5

มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ร้อยละ 58.7

4. มิติความเสี่ยงเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมากกว่าครึ่ง เห็นว่าหน่วยงาน

มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.1

มีมาตรการป้องกันตรวจสอบความผิดพลาดของงาน ร้อยละ 56.1

5. มิติความอบอุ่นเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน ร้อยละ 85.2

ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นแบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ร้อยละ 40.0

6. มิติความสนับสนุนเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรมากกว่า 2ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 81.8

การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 83.9

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมากกว่า 2ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 83.0

ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 87.8

8. มิติความขัดแย้งเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมากกว่า 2ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ ร้อยละ 81.8

เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น ร้อยละ 77.8

ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน ร้อยละ 79.5

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเมื่อพิจารณารวมคำตอบมากกับมากสุดเป็นมาก ปานกลาง และน้อยกับน้อยสุดจำแนกรายข้อ พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมากกว่า 2ใน 3 (ร้อยละ 66) มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้

มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ร้อยละ 85.6

สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ร้อยละ 85.2

สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ร้อยละ 85.2

ตารางที่ 10 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ รายข้อ

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
มิติโครงสร้างองค์การ					
1 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	27.0(62)	62.6(144)	10.0(23)	0.4(1)	0.0(0)
2 หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	37.0(85)	53.5(123)	9.5(22)	0.0(0)	0.0(0)
3 หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม	37.4(86)	52.2(120)	9.5(22)	0.9(2)	0.0(0)
4 หน่วยงานบุคลากรมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	31.3(72)	60.0(138)	8.7(20)	0.0(0)	0.0(0)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
5 การติดต่อสื่อสารท่านผู้บังคับบัญชา และทีมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	29.6(68)	55.2(127)	15.2(35)	0.0(0)	0.0(0)
มิติความรับผิดชอบ					
6 หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	46.5(107)	44.8(103)	8.7(20)	0.0(0)	0.0(0)
7 การมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้	34.8(80)	52.6(121)	12.2(28)	0.4(1)	0.0(0)
มิติการให้รางวัล					
8 เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีผลงานดีจะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ	14.4(33)	44.3(102)	32.6(75)	7.8(18)	0.9(2)
9 ผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	16.5(38)	47.0(108)	30.9(71)	5.6(13)	0.0(0)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
10 มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	17.8(41)	40.9(94)	34.8(80)	6.1(14)	0.4(1)
มิติความเสี่ยง					
11 มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน	8.3(19)	57.8(133)	26.1(60)	6.9(16)	0.9(2)
12 มีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน	9.1(21)	47.0(108)	37.8(87)	5.2(12)	0.9(2)
มิติความอบอุ่น					
13 มีความรู้สึกดีช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน	33.0(76)	52.2(120)	12.6(29)	1.3(3)	0.9(2)
14 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นแบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ	0.4(1)	39.6(91)	46.1 (106)	12.2(28)	1.7(4)
มิติการสนับสนุน					
15 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	25.7(59)	56.1(129)	15.6(36)	1.7(4)	0.9(2)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
	มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
16 การสนับสนุน ช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจะเกิดขึ้น เสมอทั้งจากเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	28.7(66)	55.2(127)	13.1(30)	3.0 (7)	0.0(0)
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
17 หน่วยงานมีการ กำหนดมาตรฐานใน การปฏิบัติงานไว้อย่าง ชัดเจน	33.0(76)	50.0(115)	16.1(37)	0.9(2)	0.0(0)
18 ทุกคนรับรู้ และเข้าใจ เป้าหมายในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	25.2(58)	62.6(144)	11.3(26)	0.9(2)	0.0(0)
มิติความขัดแย้ง					
19 เมื่อมีความเห็นที่ แตกต่างกันสามารถหา ข้อสรุปร่วมกันได้	18.3(42)	63.5(146)	14.3(33)	3.9(9)	0.0(0)
20 เมื่อมีความขัดแย้ง เกิดขึ้น บุคลากรให้ ความร่วมมือในการ แก้ไขข้อขัดแย้งนั้น	18.7(43)	59.1(136)	20.0(46)	1.8(4)	0.4(1)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ		ระดับความคิดเห็น ร้อยละ(จำนวน)				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
21	ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน	25.2(58)	54.4(125)	18.7(43)	1.7(4)	0.0(0)
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						
22	มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	43.0(99)	42.6(98)	13.5(31)	0.9(2)	0.0(0)
23	สมาชิกในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	36.5(84)	48.7(112)	12.2(28)	2.6(6)	0.0(0)
24	สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	32.6(75)	52.6(121)	13.9(32)	0.9(2)	0.0(0)

ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามพบว่าโดยรวม และแยกรายมิติทั้ง 9 มิติได้แก่มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง และพบโดยรวมร้อยละ 83.0 และแยกรายมิติทั้ง 9 มิติได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ ร้อยละ 87.4 มิติความรับผิดชอบ ร้อยละ 84.8 มิติรางวัล ร้อยละ 61.3 มิติความเสี่ยง ร้อยละ54.3 มิติความอบอุ่น ร้อยละ 82.2 มิติความสนับสนุนร้อยละ 78.3 มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละ 81.3 มิติความขัดแย้ง ร้อยละ 83.0 และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร้อยละ 86.1 รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกระดับบรรยากาศองค์การ เป็นรายมิติ

บรรยากาศองค์การ	ระดับสูง		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.มิติโครงสร้างองค์การ	201	87.4	29	12.6	0.0	0.0
2.มิติความรับผิดชอบ	195	84.8	35	15.2	0.0	0.0
3.มิติรางวัล	141	61.3	77	33.5	12	5.2
4.มิติความเสี่ยง	125	54.4	98	42.6	7	3.0
5.มิติความอบอุ่น	189	82.2	38	16.5	3	1.3
6.มิติความสนับสนุน	180	78.3	47	20.4	3	1.3
7.มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	187	81.3	43	18.7	0.0	0.0
8.มิติความขัดแย้ง	191	83.0	34	14.8	5	2.2
9.มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	198	86.1	30	13.0	2	0.9
รวม	191	83.0	39	17.0	0.0	0.0

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Chi - Square test ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน และการได้รับฝึกอบรมด้านบริหารกับบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน และการได้รับฝึกอบรมด้านบริหารกับบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน และร้อยละความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ จำแนกรายข้อ

ลักษณะทางประชากร	ระดับสูง		ระดับปานกลางและต่ำ		ผลทดสอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	χ^2	P
เพศ					0.037	4.355
ชาย	67	90.5	7	9.5		
หญิง	124	79.5	32	20.5		
สถานภาพสมรส					0.842	0.345
โสด	61	81.3	14	18.7		
สมรส/ หม้าย/ หย่า/ แยก	130	83.9	25	16.1		
รายได้ต่อเดือน(บาท)					0.330	5.767
5,000 - 15,000	58	82.9	12	17.1		
15,001 - 25,000	79	79.8	20	20.2		
25,001 - 30,001ขึ้น	54	88.5	7	11.5		
การดำรงตำแหน่งในงาน					0.037	2.301
ผู้อำนวยการ รพ.สต.	69	89.6	8	10.4		
พยาบาลวิชาชีพ	39	73.6	14	26.4		
นักวิชาการสาธารณสุข	55	82.1	12	17.9		
จพ./ อื่น ๆ	28	84.8	5	15.2		
การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร					0.074	3.194
ไม่เคย	135	80.4	33	19.6		
เคย	56	90.3	6	9.7		

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร อายุ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการศึกษาพบดังนี้

อายุกับบรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกโดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.024, 0.015, 0.043, 0.038, 0.011 ตามลำดับ และอายุกับบรรยากาศองค์การมิติ

ความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติการสนับสนุน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวมและแยกรายมิติได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.026, 0.033, 0.027, 0.042, 0.021, 0.012, 0.035, 0.012 ตามลำดับ และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับบรรยากาศองค์การจำแนกรายมิติ และโดยรวม

	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	BT6	BT7	BT8	BT9	BT
A2	0.024*	0.082	0.105	0.015*	0.043*	0.055	0.038*	0.011*	0.094	0.068
A6	0.033*	0.027*	0.042*	0.021*	0.012*	0.035*	0.056	0.012*	0.063	0.026*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ 0.05

A2 หมายถึง อายุ

A6 หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

BT1 หมายถึง มิติโครงสร้างองค์การ

BT2 หมายถึง มิติความรับผิดชอบ

BT3 หมายถึง มิติรางวัล

BT4 หมายถึง มิติความเสี่ยง

BT5 หมายถึง มิติความอบอุ่น

BT6 หมายถึง มิติการสนับสนุน

BT7 หมายถึง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

BT8 หมายถึง มิติความขัดแย้ง

BT9 หมายถึง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

BT หมายถึง บรรยากาศองค์การโดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทั้งโดยรวมและทุกมิติ โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.318 - 0.705 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การจำแนกรายมิติ และโดยรวม

	BT1	BT2	BT3	BT4	BT5	BT6	BT7	BT8	BT9	BT
CT	0.508**	0.518**	0.454**	0.456**	0.649**	0.634**	0.479**	0.607**	0.645**	0.705**
DT	0.526**	0.561**	0.393**	0.412**	0.554**	0.553**	0.589**	0.612**	0.596**	0.680**
ET	0.480**	0.516**	0.318**	0.421**	0.339**	0.469**	0.517**	0.493**	0.437**	0.564**
FT	0.544**	0.592**	0.446**	0.478**	0.459**	0.547**	0.584**	0.541**	0.484**	0.662**
GT	0.573**	0.505**	0.514**	0.502**	0.551**	0.551**	0.558**	0.514**	0.533**	0.688**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญที่ 0.01

CT หมายถึง ภาวะผู้นำ

DT หมายถึง การสื่อสารในองค์การ

ET หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

FT หมายถึง ค่านิยมในการทำงาน

GT หมายถึง ความพึงพอใจในงาน

BT1 หมายถึง มิติโครงสร้างองค์การ

BT2 หมายถึง มิติความรับผิดชอบ

BT3 หมายถึง มิติรางวัล

BT4 หมายถึง มิติความเสี่ยง

BT5 หมายถึง มิติความอบอุ่น

BT6 หมายถึง มิติการสนับสนุน

BT7 หมายถึง มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

BT8 หมายถึง มิติความขัดแย้ง

BT9 หมายถึง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

BT หมายถึง บรรยากาศองค์การโดยรวม

บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการปฏิรูประบบสุขภาพทำให้มีการปรับนโยบาย โครงสร้างการบริหาร และกระบวนการดำเนินงานซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการที่จะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่ดีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขบรรลุตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) แบบการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross - sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 230 คน เก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามมีโครงสร้างที่ดัดแปลงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Bass (1985) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ, Jerry, Kart และ Roland (1981) เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ, Mc Clelland (1980) เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, Gomes และ Mejia (1986) เกี่ยวกับ ค่านิยมในการทำงาน และ Gilmer (1971) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และนำแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.91 ค่าความเที่ยงภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.93 ค่าความเที่ยงการสื่อสารในองค์การ เท่ากับ 0.90 ค่าความเที่ยงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.83 ค่าความเที่ยงค่านิยมในการทำงาน เท่ากับ 0.77 ค่าความเที่ยงความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.82 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 31 ตุลาคม 2554 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์โดยใช้ Chi - Square test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ผลการศึกษาดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ลักษณะทางประชากร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.8 อายุเฉลี่ย 35.9 ปี อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 57 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 63.0 รายได้ต่อเดือนพบมากสุด 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 23.5 ต่ำสุดคือรายได้ 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 6.5 การดำรงตำแหน่งในงานมากสุดคือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 33.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากสุด 32 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร ร้อยละ 73.0

2. จิตวิทยาการทำงาน จากการศึกษาจิตวิทยาการทำงานของบุคลากร พบว่าโดยรวมจิตวิทยาการทำงาน และรายด้านได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจิตวิทยาการทำงานระดับสูงรายด้านพบมากสุดคือค่านิยมในการทำงานร้อยละ 86.1 รองลงมาคือภาวะผู้นำ ร้อยละ70.0 และน้อยสุดคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร้อยละ59.1

3. บรรยากาศองค์การ จากการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การพบว่าโดยรวม และแยกรายมิติทั้ง 9 มิติได้แก่มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การระดับสูงแยกรายมิติพบมากสุด คือมิติโครงสร้างองค์การ ร้อยละ 87.4 รองลงมามีจำนวนใกล้เคียงกันคือมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร้อยละ 86.1 มิติความรับผิดชอบ ร้อยละ 84.8 มิติความขัดแย้ง ร้อยละ 83.0 มิติความอบอุ่น ร้อยละ 82.2 มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละ 81.3 และน้อยสุดคือมิติความเสี่ยง ร้อยละ 54.4

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร กับบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาพบว่าอายุกับบรรยากาศองค์การมิติโครงสร้างองค์การ มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่อายุกับบรรยากาศองค์การมิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติการสนับสนุน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวมและแยกรายมิติได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่มีความสัมพันธ์กัน เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหารกับบรรยากาศองค์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวม และแยกรายมิติทั้ง 9 มิติได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การมิติรวมมีความสัมพันธ์กันมาก

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม อภิปรายผลดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามพบว่ามิติรวม และแยกรายมิติทั้ง 9 มิติได้แก่มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับสูง เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มีโครงสร้างการบริหารงาน มีการมอบหมายบทบาทการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายของหน่วยงาน และรับทราบร่วมกัน มีการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ป้องกันความเสี่ยง ตรวจสอบความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกันความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานเป็นแบบพี่แบบน้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันบุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้ง และสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน แต่ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานดี มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อให้บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องตามแนวคิด ทฤษฎีของ Litwin และ Stringer (1968) ที่แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การจาก 9 มิติออกเป็น 3 ประการได้แก่ 1. บรรยากาศองค์การแบบมุ่งประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญคือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ มีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงานและมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย ให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. บรรยากาศมุ่งใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญคือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นไม่ลงรอยกัน 3.บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญคือ เน้นความรับผิดชอบส่วนตน มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ ทินราช (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจังหวัดขอนแก่น พบว่าระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของอรรคเดช อรรคเศรษฐัง (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโซน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าระดับบรรยากาศองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของศิรินภา พงค์หล้า (2552) ซึ่งศึกษาการรับรู้และอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าเจ้าหน้าที่มูลนิธิโครงการหลวงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อายุสถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การดำรงตำแหน่งในงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหารกับบรรยากาศองค์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสนธยา บุญประดิษฐ์ (2550) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานกับบรรยากาศองค์การของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าระยะเวลารับราชการมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การและพบว่าขัดแย้งกับการศึกษาของทัศนีย์ ทินราช (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจังหวัดขอนแก่น พบว่าลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านบริหารมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับระดับบรรยากาศองค์การสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวม และแยกรายมิติทั้ง 9 มิติได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติ

ความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง และภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การมิติรวมมีความสัมพันธ์กันมาก (r=0.705) ภาวะผู้นำมีปริมาณความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 49.7 การสื่อสารในองค์การมีปริมาณความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 46.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีปริมาณความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 31.8 ค่านิยมในการทำงานมีปริมาณความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 43.8 ความพึงพอใจในงานมีปริมาณความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 47.3 แสดงว่าบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดมหาสารคามมีภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานมาก บรรยากาศองค์การจะมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนุชรี อาบสุวรรณ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี และสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณะ เพชรบ่อใหญ่ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1จากผลการศึกษาพบว่าระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง จึงควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรยากาศองค์การอยู่ระดับดี การทำงานมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 จึงควรมีการนำเสนอ เผยแพร่ผลการศึกษาให้บุคลากร ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคามได้ทราบ เป็นแนวทางการพัฒนาองค์การร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จากทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูล และมีแนวทางการพัฒนาหน่วยงานสาธารณสุขระดับปฐมภูมิเชิงระบบ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บรรณานุกรม

กระทรวงสาธารณสุข. (2553). *นโยบายกระทรวงสาธารณสุข*. ค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2554, จาก http://www.moph.go.th/ops/oic.

กฤษณะเพชรบ่อใหญ่. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น*.วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไกรสิทธิ์ ตันประเสริฐ และคณะ. (2548). *รายงานผลการวิจัยโครงการแม่บทและโครงการย่อยภายใต้โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาสุขภาพคนไทย*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2548).*การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2548).*ทฤษฎีการบริหาร*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.

ชัท เมืองโคตร. (2550). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฏฐิกา บูรกูล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดำรง รัตนเวหฺ. (2547). *บรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถวิล เกื้อกูลวงค์. (2530). *บริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎีและการปฏิบัติการ*.กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

ทัศนีย์ ทินราช. (2551). *บรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น.* รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทรงธรรม ธีระกุล. (2548). *การสื่อสาร กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์การ.* วารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ทองใบ สุดชารี. (2547). วิเคราะห์แนวความคิด *ทฤษฎี และการประยุกต์*(พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี:สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

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

ธัญญา ผลอนันต์. (2547). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี:วิทยาออฟเซทการพิมพ์.

นพรัตน์ หมอทรัพย์. (2549). *ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานีอนามัยในจังหวัดราชบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

นภดล เกษทองมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมของทีมสุขภาพในการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการบริการกิจกรรมในชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู.*วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิภาพรรณ์ ชารีมุ้ย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว: ศึกษากรณีโรงงานน้ำตาล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นุชรี อาบสุวรรณ.(2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญธรรมกิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

บุญธรรมกิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์*(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.

_____. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*.(พิมพ์ครั้งที่ 5).กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้ว.

บุญสม ภัทรกุลวนิชย์. (2546). *บรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเลย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏเลย.

บำเรอ จรเกตุ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิช. (2545). *จิตวิทยาการฝึกอบรม*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัทยา สายหู. (2546). โลกสมมุติ. กรุงเทพมหานคร: ศึกษิตสยาม.

พัชราภรณ์ เจียรนัยธนะกิจ. (2547). *บรรยากาศองค์การภายใต้การบริหารคุณภาพ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัตติกรน์ จงวิศาล. (2547). *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์และสังคมเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม หน่วยที่ 8* .นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2547). *ค่านิยมของข้าราชการไทยในยุคปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.

วัฒนสินธุ์ สุวรัตนานนท์. (2554). *คู่มือหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ*.นนทบุรี: คัลเลอร์บ๊อกซ์จำกัด.

ศิรินภา พงค์หล้า. (2552). *อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

_____. (2551). *สถานการณ์และแนวโน้มของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ*.: กระทรวงสาธารณสุข.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สนธยา บุญประดิษฐ. (2550). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สนธยา บุญเรือง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สายพิณ สายดำ. (2552).*บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.ปริญญานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิชัย ฮอเจริญชัย. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*.กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสุขภาพภาคประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:บรรณกิจ.

สุรางค์โค้วตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9).กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. (2549). *สังคมและวัฒนาธรรมไทย:ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

สุพานีสฤษฎ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. (2554). *ยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการ*. มหาสารคาม.

อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรรคเดช อรรคเศรษฐัง. (2551). *บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโซน 3 จังหวัดกาฬสินธุ์*. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรอนงค์ วิเศษนคร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.

เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะภูนำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักอัยการเขต 5*.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Alfgeir L Kristjans, Inga D Sigfusdottir, John P Allegrante&Asgeir R Helgason. (2008). *Sociacorrelates of cigarettesmoking among Icelandic adolescents.* วันที่ค้นพบ 16 สิงหาคม 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.biomedcentral.com/I47I

Bass, B.M. (1985).*Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.

Best,John W. (1981).*Research in Education*. New Jersey;prentice-hall.

Brown,W.B. and Moberge,D.J.(1980). *OGANIZATION Theory and Management; A Macro Appoarch.*New York: John wiley&son.

Forehand,G.A. & Gilmer, B.V.H. (1964). *Environmental in Studies of Organization Behavior*. Texas:Business.

Halpin,A.W. and Croft,D.B.(1966).*The organizational climate of school*.Chicago:U of hicago P.

Hellrigel,D. and 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.

Likert, Rensis.(1961). New pattern of management.New York; McGraw-hill.

Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968).*Defining and Meusuring the Quality of Life: The Quality of Work Life*. New york :Mcmillan.

McClelland, D. C. (1961).*The Achieving Society. New York*: Collier-Maemillan LimitenMontagna.

Steer,R.M. and Porter,L.(1979). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Von Haller B.Gilmer. (1966). IndustrailPsychology(2thed). New York;McGraw-Hill.

_____ ..(1971).*IndustrailPsychology* (2th ed). New York : McGraw-Hill.

Wood, D. (1998). *How Children Think and Learn*(2nd edition). Oxford:
Blackwell Publishers Ltd.

World Health Organization. (2009). *WHO Report on the Global Tobacco Epidemic, 2009.*
วันที่ค้นพบ 16 สิงหาคม 2553, เข้าถึงได้จาก http://www.who.int/tabaco.

Zimbardo& Weber.(1997). *Psychology*(2nd edition). New York: Longman Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเลขที่ ☐☐☐

แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม

.....

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากร จิตวิทยาในการทำงานได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน	
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	จำนวน 24 ข้อ

(รวมคำถาม จำนวน 92 ข้อ)

2. กรุณาอ่านคำชี้แจง และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลและนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคามต่อไป

3. การวิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูลจะดำเนินการเป็นภาพรวมของกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ดังนั้นข้อมูล ความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับ

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

ขวัญเรือน จันทร์เปล่ง
นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ( ) หน้าข้อความ หรือระบุข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (จำนวนเต็ม)

3. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) คู่ ( ) หม้าย/ หย่า/ แยก

4. รายได้ต่อเดือน(รายได้รวมทุกประเภทต่อเดือน ได้แก่ เงินเดือน โอที เงินประจำตำแหน่ง)
   ( ) 5,000 -10,000 บาท ( ) 10,001-15,000 บาท ( ) 15,001-20,000 บาท
   ( ) 20,001-25,000บาท ( ) 25,001-30,000 บาท ( ) 30,001 บาท ขึ้นไป

5. การดำรงตำแหน่งในงาน
   ( ) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
   ( ) พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเวชปฏิบัติ
   ( ) นักวิชาการสาธารณสุข
   ( ) เจ้าพนักงานสาธารณสุข
   ( ) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
   ( ) ตำแหน่งอื่นๆ ระบุ.....

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน รพ.สต. นี้ ..... ปี (นับจากวันที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งชื่อเดิมเป็นสถานีอนามัย และศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถึงวันตอบแบบสอบถามโดยนับจำนวนปีเต็ม)

7. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านเคยได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ไม่เคย

( ) เคย ฝึกอบรมในหลักสูตร

( ) หัวหน้าสถานีอนามัย

( ) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น

( ) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง

( ) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับสูง

( ) อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน

ตอนที่ 2.1 ภาวะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นการสำรวจ ภาวะผู้นำ โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

มากสุด หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยการมากที่สุด

มาก หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยการมาก

ปานกลาง หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยการปานกลาง

น้อย หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยการน้อย

น้อยสุด หมายถึง มีการปฏิบัติ และอำนวยการน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เชิงบารมี)** ผู้นำของท่านสามารถสร้างวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือร่วมกัน					
2	ผู้นำของท่านไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน					
3	ผู้นำของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ					
4	**(การกระตุ้นทางปัญญา)** ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
5	ผู้นำของท่านมีเป้าหมายที่แน่วแน่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน					
5	ผู้นำของท่านมีแนวคิด การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ					
7	**(การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกส่วนบุคคล)** ผู้นำของท่านให้ความอิสระแก่ท่านในการปฏิบัติงาน					
8	ผู้นำของท่านดูแล เอาใจใส่สมาชิกในหน่วยงาน					
9	ผู้นำของท่านแจ้งให้ท่านทราบถึงเป้าหมายและความคาดหวังการปฏิบัติงานขององค์การ					
10	**(การสร้างแรงบันดาลใจ)** ผู้นำของท่านมีความสามารถทำให้ท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น					
11	ผู้นำของท่านทำให้เกิดความมุ่งมั่น มั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
12	**ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (การให้รางวัลตามสถานการณ์)** ผู้นำของท่านสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
13	ผู้นำของท่านมอบรางวัลเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
14	**(การจัดการโดยยึดระเบียบ)** ผู้นำของท่านคอยควบคุมกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ					

ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน (ต่อ)

ตอนที่ 2.2 การสื่อสารในองค์การ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความจริงที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อความในรายการเป็นการสำรวจการสื่อสารในองค์การ โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

มากสุด หมายถึง ท่านปฏิบัติมากที่สุด
มาก หมายถึง ท่านปฏิบัติมาก
ปานกลาง หมายถึง ท่านปฏิบัติปานกลาง
น้อย หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อย
น้อยสุด หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	**(การสื่อสารเชิงควบคุม)** มีการมอบหมายงานที่เป็นคำสั่งลายลักษณ์อักษร					
2	มีการควบคุมกำกับติดตามงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ					
3	**(การสื่อสารเชิงสมภาพ)** มีการให้คำปรึกษาและร่วมวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
4	มีการอำนวยความสะดวกและเอื้ออาทรในการปฏิบัติร่วมกัน					
1	**(การสื่อสารเชิงโครงสร้าง)** มีคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
6	**(การสื่อสารพลวัต)** สามารถตัดสินใจ ตลอดจนสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน					
7	เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วและประสิทธิผลของงาน					
8	**(การสื่อสารเชิงยอมตาม)** มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
9	มีการยอมรับในการตัดสินใจของบุคลากรโดยมีข้อมูลมาสนับสนุน					
10	**(การสื่อสารเชิงถอนตัว)** ไม่ให้ความสำคัญต่อภาระงานของตนเองและองค์การ					
11	ต่อต้านแนวคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
12	ไม่กล้าตัดสินใจหากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การ					

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน (ต่อ)

ตอนที่ 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นการสำรวจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับมีความหมายดังนี้

มากสุด หมายถึง ท่านปฏิบัติมากที่สุด
มาก หมายถึง ท่านปฏิบัติมาก
ปานกลาง หมายถึง ท่านปฏิบัติปานกลาง
น้อย หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อย
น้อยสุด หมายถึง ท่านปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	**(กล้าเสี่ยงพอควร)** ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูงเพื่อใช้ความพยายาม และความสามารถอย่างเต็มที่					
2	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ					
3	ท่านชอบทำงานที่ไม่ต้องตัดสินใจในเรื่องที่เสี่ยงมากนัก					
4	**(ขยันหมั่นเพียร)** ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2	ท่านทำสิ่งที่ท้าทาย ใช้ความคิดไม่ซ้ำใคร					
6	ท่านรู้สึกย่อท้อ และไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาอุปสรรค					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
7	**(รับผิดชอบตนเอง)** ท่านพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
8	ท่านจะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานอย่างเต็มใจไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว					
9	**(ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจ)** ท่านจะคอยติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่					
10	เมื่อพบปัญหา ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานท่านมีการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น					
11	**(ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า)** ท่านวางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำงานในครั้งต่อไป					
10	ท่านสามารถทราบว่าการดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรค มีแนวโน้มสำเร็จมากน้อยเพียงใด					
9	**(มีทักษะในการจัดระบบงาน)** ท่านทำงานตามประสบการณ์ที่เคยทำอยู่ไม่ต้องพบกับความยุ่งยาก					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
14	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ผู้บังคับบัญชามีการปรับปรุงสร้างผลงานใหม่ๆ					

ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน (ต่อ)

ตอนที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นการสำรวจ ค่านิยมในการทำงาน โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับมีความหมายดังนี้

มากสุด หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญมากที่สุด
มาก หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญมาก
ปานกลาง หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญปานกลาง
น้อย หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญน้อย
น้อยสุด หมายถึง ท่านเชื่อว่ามีค่า สำคัญน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	**(ค่านิยมในการทำงานจากภายในงาน)** ปริมาณความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ความเป็นอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงออก					
3	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
4	ความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ได้รับจากงาน					
5	ความมั่นคงของงาน					
6	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
7	**(ค่านิยมในการทำงานจากภายนอกงาน)** สภาพแวดล้อมทางกายภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
8	ชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
9	ค่าตอบแทน รายได้ รวมทั้งผลประโยชน์ต่างๆจากการทำงาน					

ส่วนที่ 2 จิตวิทยาในการทำงาน (ต่อ)

ตอนที่ 2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละข้อความโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันข้อความในรายการเป็นการสำรวจ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับมีความหมายดังนี้

มากสุด หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจมากที่สุด
มาก หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจมาก
ปานกลาง หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจปานกลาง
น้อย หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจน้อย
น้อยสุด หมายถึง พิจารณาแล้วว่าพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	**(ความมั่นคงปลอดภัย)** องค์การของท่านมีความมั่นคง					
2	ท่านพอใจกับการบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
3	สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3	**(โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน)** งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5	ท่านได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
6	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
6	**(ค่าจ้าง)** ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
8	ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน					
9	**(ลักษณะงานที่ทำ)** งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
10	ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
11	**(การควบคุมบังคับบัญชา)** มีการติดตาม นิเทศงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					

ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องตารางขวามือของแต่ละคำถามโดยพิจารณาจากความรู้สึก หรือความจริงที่ท่านประสบอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อความในรายการเป็นการสำรวจบรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 9 มิติคือ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

มากสุด	หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
มาก	หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก
ปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง
น้อย	หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย
น้อยสุด	หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
1	**(มิติโครงสร้างองค์การ)** หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน					
3	ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม					
4	บุคลากรในหน่วยงานท่านมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
5	การติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน ผู้บังคับบัญชา และทีมงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
6	(มิติความรับผิดชอบ) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
7	ท่านคิดว่าการมอบหมายความรับผิดชอบจะสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้					
8	**(มิติการให้รางวัล)** เมื่อบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีผลงานดี จะได้รับการตอบแทนความดีความชอบตามความสามารถ					
9	ท่านได้รับการยกย่องชื่นชมจาก ผู้บังคับบัญชาและทีมงาน เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย					
10	ผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
11	**(มิติความเสี่ยง)** หน่วยงานของท่านมีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน					
12	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน					
11	**(มิติความอบอุ่น)** หน่วยงานของท่าน บุคลากรมีความรู้สึกดี ช่วยเหลือเกื้อกูลเห็นอกเห็นใจกัน					
12	หน่วยงานของท่าน บุคลากรมีความสัมพันธ์ แบบพี่แบบน้องคอยช่วยเหลือกันอยู่เสมอ					
15	**(มิติการสนับสนุน)** ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการช่วยเหลือเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16	การสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเสมอทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
17	**(มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน)** โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
18	ทุกคนรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นอย่างดี					
19	**(มิติความขัดแย้ง)** เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้					
20	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น					
21	ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน					
22	**(มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)** ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
21	บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น				
		มากสุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยสุด
24	บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

นายพรสิทธิ์ ทวยนันท์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม
นายเฉลิมศักดิ์ สีดาพล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สาธารณสุขอำเภอบรบือจังหวัดมหาสารคาม
นางยุพิน หิรัญพต	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข โรงพยาบาลเชียงยืนจังหวัดมหาสารคาม