

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ
กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล
สถาบันการศึกษาของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร



นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-3358-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL
VISION, MOTIVATION FACTORS, AND THE PARTICIPATION IN ACADEMIC
SERVICE OF NURSING INSTRUCTORS, GOVERNMENTAL NURSING
EDUCATION INSTITUTES, BANGKOK, METROPOLIS



Miss Jaruwon Thimthong

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A The Submitted in partial Fulfillment the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Education

Faculty of Nursing
Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-3358-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ของ
องค์กร ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ
ของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง

สาขาวิชา

การพยาบาลศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุชาติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก ศรีสุข)

จากรวรรณ ทิมทอง : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ
ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล
สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIPS BETWEEN
PERSONAL FACTORS, PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL VISION, MOTIVATION
FACTORS AND THE PARTICIPATION IN ACADEMIC SERVICE OF INSTRUCTORS,
GOVERNMENTAL NURSING EDUCATION INSTITUTES, BANGKOK METROPOLIS)
อ. ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. ประนอม รอดคำดี, 92 หน้า. ISBN 974-17-3358-5

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์
พยาบาล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ การมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล กับปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษา
พยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 245 คน โดยมีวิธีการ
สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 554 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ แบบวัดการ
รับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ และแบบวัดปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล โดยมีการตรวจสอบความตรง
ตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .92, .91
และ .85 ตามลำดับ มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริการวิชาการ การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การของอาจารย์
พยาบาล สถาบันการศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยจูงใจด้าน
ความสำเร็จของงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมกิจกรรมการบริการวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการ
วิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา การพยาบาลศึกษา

ลายมือชื่อ นิสิต.....

ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

##4277557336: MAJOR NURSING EDUCATION

KEYWORD: PERSONAL FACTORS/ PERCEPTION OF ORGANIZATION VISION/
MOTIVATION FACTORS / THE PARTICITATION IN ACADEMIC SERVICE/
NURSING INSTRUCTORS

JARUWAN THIMTHONG: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS,
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL VISION, MOTIVATION FACTORS, AND
THE PARTICIPATION IN ACADEMIC SERVICE OF INSTRUCTORS,
GOVERNMENTAL NURSING EDUCATION INSTITUTES, BANGKOK
METROPOLIS. THESIS ADVISOR: ASSIST PROF. BRANOM RODCUMDEE,
Ph.D. 92 pp. ISBN 974-17-3358-5

The purposes of this research were to study participation in academic service of instructors, and to investigate the relationships between personal factors; namely: age, length of experience, and education level, perception of organizational vision, motivation factors, and the participation in academic service of instructors, governmental nursing education institutes, Bangkok Metropolis. The sample consisted of 245 instructors, by simple random sampling.

The instruments used in this research were questionnaires covered: personal factors, participation in academic service of instructors, perception of organizational vision, and motivation factors of the instructors. The content validity of the questionnaire were tested by 5 experts, and the reliability tested by Cronbach's alpha coefficient were .92, .91, and .85 respectively. The data were analyzed for frequencies, percentage, means, standard deviation and Pearson Product moment correlation.

The findings were as follows:

1. The instructors' participation in academic service of the instructors in governmental nursing education institutes was at the medium level.
2. The instructors' personal factors; age, length of experience, and education level were positively related to the participation in academic service, significantly at .05 level.
3. The instructors perception of organizational vision was positively related to the participation in academic service, significantly at .05 level.
4. The instructors motivation factors, especially in the area of job achievement were positively related to the participation in academic service, significantly at .05 level.

Field of study...Nursing education.....

Student's signature.....

Academic year.....2002.....

Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และ ข้อคิดต่างๆ ในการทำวิจัยตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจแก่ ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน ความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถุขดี ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก ศรีสุขโข กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเกี่ยวกับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนเพื่อ อุดหนุนการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลและสถาบันพระบรมราชชนก ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าภาควิชา และคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ ในเขต กรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล และขอขอบคุณเพื่อนร่วม รุ่นทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ

สุดท้ายนี้ ขอกราบรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา และครู อาจารย์ ด้วยคุณงามความดีทั้งหลาย และคุณประโยชน์จากงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบให้แด่ท่าน และผู้ร่วมวิชาชีพ

จารุวรรณ ทิมทอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
แนวเหตุและแนวสมมติฐานการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การดำเนินการวิจัย.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย	58
สรุปผลการวิจัย	59
การอภิปรายผลการวิจัย.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	61
รายการอ้างอิง.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	68
ข สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	71
ค หนังสือขอความร่วมมือ.....	73
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	85



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษา ของรัฐกรุงเทพมหานคร.....	53
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาของรัฐกรุงเทพมหานคร.....	54
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรและ ปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาของรัฐกรุงเทพมหานคร.....	56
ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร การ ปัจจัยจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลสถาบันการ ศึกษาของรัฐกรุงเทพมหานครแสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์.....	57

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการผันแปรอย่างรวดเร็ว ซึ่งได้แก่การเกิดภาวะสงครามอิรัก และการแพร่ระบาดของเชื้อไข้หวัดซาร์สในภูมิภาคเอเชีย ปี ค. ศ. 2003 ส่งผลกระทบต่อแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้คน และ องค์การทางด้านสุขภาพ ให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานไปตามสถานการณ์ ได้แก่ การปฏิรูประบบบริการสุขภาพ อาทิเช่น โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค การปฏิรูประบบการศึกษาของไทย อาทิเช่น การประกันคุณภาพทางการศึกษาพยาบาล และการปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญและมีความมีประสิทธิภาพตามสภาพการณ์ปัจจุบัน

ในสังคมไทยการศึกษาจะเป็นแนวทางสำคัญในการวางรากฐานให้คนในชาติ มีสติปัญญาเพื่อสร้างให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างคนให้มีคุณภาพให้รู้เท่าทันโลก มีการแข่งขันและมีความร่วมมือกันอย่างมีวินัย มีชีวิตที่เป็นอิสระ มีความเป็นสุขโดยองค์รวม ได้แก่ ทางกายภาพ สังคม จิตใจ และทางปัญญา การศึกษาจึงก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นแหล่งสร้างทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญา และความคิด ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ มุ่งสร้างกำลังคนในระดับวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง มีการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ มีจริยธรรม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อให้ดำเนินชีวิตอันมีคุณค่าแก่ชีวิตของตนเอง สังคม และประเทศชาติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และแผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นแม่บทในการดำเนินงานของประเทศ โดยรัฐถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตกำลังคน และมุ่งเน้นการพัฒนาคน คือการมุ่งเน้นการพัฒนาคน โดยให้คนทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุก ๆ ด้าน อย่างเต็มที่ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ 4 ประการ คือ 1) การสร้างคุณภาพทางการศึกษาเข้าสู่ระดับสากลและส่งเสริมการสร้างสรรคัภูมิปัญญาไทย 2) การสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ 3) การปฏิรูปการบริหารจัดการอุดมศึกษาเพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพ 4) การสร้างความมั่นคงแข็งแรงให้กับชุมชนและท้องถิ่น

อนึ่งองค์การศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาทางด้านพยาบาลตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล โดยสภาการพยาบาลให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคน มีการสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบาทสำคัญในวิสัยทัศน์องค์การทางการพยาบาลร่วมด้วย

อาจารย์พยาบาลซึ่งอยู่ในวิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องปรับเปลี่ยนตามสังคมด้านต่างๆ ต้องมีความพร้อมที่จะรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีวิสัยทัศน์และพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างในองค์การกำหนดทิศทางได้อย่างถูกต้อง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การพยาบาล

การตรารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกาศการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 เพื่อจัดการบริหารด้านการศึกษามีเอกภาพ ด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาท้องถิ่น มีการประกันคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมให้บุคคล ชุมชน สถาบันสังคม สถาบันศาสนา องค์กรเอกชนและสถานประกอบการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และได้กำหนดให้จัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การที่จะบรรลุผลสำเร็จตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวจำเป็นต้องมีอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมร่วมด้วย

การให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลจัดได้ว่าเป็นการสร้างเสริมความแข็งแกร่งทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล มีการดำเนินงานอยู่ในหลายรูปแบบ ทั้งในรูปของโครงการ ฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การวิจัย การบริการข่าวสารข้อมูล การให้คำปรึกษาแนะนำ การบรรยาย การอภิปราย รวมทั้งในรูปแบบการให้การศึกษาต่อเนื่องทั้งใน และนอกระบบที่แตกต่างกัน โดยยึดฐานชุมชนและสังคมเป็นหลัก ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งต่อสถาบันการศึกษา และชุมชน ด้านสถาบันการศึกษา คณาจารย์จะได้รับประสบการณ์ตรงตามสภาพความเป็นจริงของสังคม และเพิ่มโอกาสในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย และประโยชน์ต่อชุมชน เป็นการเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน ช่วยแก้ไขปัญหาของสังคม ช่วยพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีสุขภาพดี มีความผาสุก และอยู่ในสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมสร้าง และร่วมพัฒนาสังคม ทำให้บ้านเมืองเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

(พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ, 2529: 3; ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530: 6 และ วันชัย ศิริชนะ, 2539: 26) และวิพรรณ วัฒนชีพ (2541: 45) ได้กล่าวถึงการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าวิทยาลัยควรมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ซึ่งถือเป็นแหล่งความรู้ที่ดี และเป็นห้องเรียนที่เป็นสถานการณ์จริง ที่สุดของนักศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งชุมชนและวิทยาลัย

ดังนั้นการพัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคมให้ได้ผล สถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีแผนงานบริการวิชาการแก่สังคมที่ชัดเจน และต่อเนื่องทุกปี โดยกำหนดให้เป็นร้อยละ 5 ของภาระงาน และควรมีสิ่งสนับสนุน และเอื้ออำนวยความสะดวกให้เป็นอย่างดียิ่งมากขึ้น (อุไรพรรณ เจนวานิชย์ยานนท์, 2537: 327 - 328 อ้างถึงใน ทักษิณี นนทะสร และคณะ, 2541: 42) และแผนงานควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ในสถาบันการศึกษา อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม สนับสนุนการพัฒนาสถาบันการศึกษา เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และประเทศชาติ ต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสัมพันธ์กับผลผลิตทางวิชาการของอาจารย์ อาทิเช่น อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

อายุ เป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงวุฒิภาวะของบุคคล เช่น ด้านความคิด อารมณ์ สังคม เป็นต้น บุคคลที่จะเข้าใจในความรู้สึกของบุคคลอื่น ได้ดีจะต้องมีความคิดเป็นผู้ใหญ่ นั่นคือ มีวุฒิภาวะสูงนั่นเอง บุคคลในแต่ละช่วงอายุ จะผ่านประสบการณ์ ความรู้สึกด้านต่างๆมากมาย เช่น ความรู้ ความเจ็บปวดหรือการสูญเสีย เป็นต้น จะทำให้มีวุฒิภาวะสูงขึ้นเท่านั้น (Zderad, 1969 อ้างถึงใน เรวดี ศิรินคร, 2531)

วุฒิการศึกษา มีผลทำให้บุคคลมีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆที่เป็นแนวคิด ค่านิยม การยอมรับและให้ความสำคัญในความเป็นบุคคล มีการยอมรับสิ่งแปลกใหม่ และมีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง (ลดาวัดย์ ภูมิวิษุเวช, 2528)

ประสบการณ์การทำงาน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตทางวิชาการของอาจารย์ (วัลลภา จันทศิริ, 2532)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทัศนคติ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2545 จำนวน 9 แห่ง รวม 554 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา
2. การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ ประกอบด้วย กระบวนการที่ได้มาของวิสัยทัศน์ การประชาสัมพันธ์ และการประยุกต์และนำไปใช้
3. ปัจจัยจูงใจตามทฤษฎี Herzberg

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล

แนวเหตุผลสนับสนุนสมมติฐาน

การให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินงานอยู่หลายรูปแบบทั้งในรูปแบบโครงการฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การบริการข่าวสารข้อมูล การให้คำปรึกษาแนะนำ การบรรยาย การอภิปราย รวมทั้งรูปแบบการให้การศึกษาต่อเนื่อง ทั้งในและนอกสถาบันที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดประโยชน์โดยส่วนร่วม ทั้งต่อสถาบันการศึกษาและชุมชน ด้านสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการทั้งในสถาบันตนเองและนอกสถาบัน จะได้รับประสบการณ์ตรงตามสภาพความเป็นจริงของสังคม และเพิ่มโอกาสในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เป็นการเสริมความรู้ให้แก่ประชาชน ช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่สังคม ช่วยพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า ตามนโยบายนายกรัฐมนตรี ทักษิณ ชินวัตร พ.ศ. 2545 มีความผาสุก และอยู่ในสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งมีส่วนร่วมสร้างและร่วมพัฒนาสังคม ทำให้บ้านเมืองมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ในภาวะเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของรัชกาลที่ 9 (พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ, 2539) และวิพรธม วัฒนชีพ (2541)) ได้กล่าวถึงการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลควรมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ซึ่งถือเป็นแหล่งความรู้ที่ดี และเป็นห้องเรียนที่เป็นสถานการณ์จริงที่สุดของนักศึกษา แต่ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในที่นี้คือ กิจกรรมการบริการวิชาการแก่สังคมของอาจารย์พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องอาศัยปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการวิชาการ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. การรับรู้วิสัยทัศน์ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาล ได้แก่
 - 1.1อายุ หมายถึง ระยะเวลาของอาจารย์พยาบาล นับจำนวนเต็มเป็นปีตั้งแต่แรกเกิด
 - 1.2ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาทั้งหมดที่อาจารย์พยาบาล ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล นับหน่วยเป็นปี
 - 1.3วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของอาจารย์พยาบาล แบ่งเป็น 2 ระดับ คือปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี
2. การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อวิสัยทัศน์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ในด้าน กระบวนการที่ได้มาของวิสัยทัศน์ การประชาสัมพันธ์ และการประยุกต์ในการนำไปใช้วิสัยทัศน์ขององค์การ
3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดของ Herzberg โดยครอบคลุมในเรื่อง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมบริการวิชาการรูปแบบการสัมมนา การเป็นวิทยากรหรือผู้ร่วมอภิปรายทางวิชาการ การผลิตสื่อการสอนทางวิชาการ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ รวมทั้งการเขียนบทความวิชาการออกเผยแพร่ ทั้งใน

และนอกสถาบันการศึกษาพยาบาล ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลในกิจกรรมการให้บริการ
วิชาการ

5. อาจารย์พยาบาล หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งทำหน้าที่สอน
นักศึกษาพยาบาล ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางให้อาจารย์พยาบาลตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
บริการวิชาการ
2. เป็นแนวทางในการวางแผน และกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ของ
อาจารย์พยาบาล
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของพยาบาลไทยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
4. เป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาทางการพยาบาลพร้อมกับความคาดหวังของสังคมและ
องค์กรทางการพยาบาล



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดจากทฤษฎี ตำราและวารสารวิชาการ บทความ รวมทั้งงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เสนอเป็นลำดับดังนี้

1. การบริการวิชาการ

- 1.1 ความหมายของการบริการวิชาการ
- 1.2 แนวคิดการบริการวิชาการ
- 1.3 นโยบายการบริการวิชาการ
- 1.4 รูปแบบและวิธีการบริการวิชาการ
- 1.5 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการ
- 1.6 ปัญหาและอุปสรรคในการบริการวิชาการ

2. การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรของอาจารย์พยาบาล

- 2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์ขององค์กร
- 2.2 การรับรู้ลักษณะวิสัยทัศน์
- 2.3 กระบวนการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร
- 2.4 วิสัยทัศน์ของสถาบันการพยาบาล

3. ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ

- 3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- 3.2 องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การให้บริการวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริการให้วิชาการ

การให้บริการวิชาการแก่สังคม (Academic Service) มีชื่อเรียกว่า “การเผยแพร่ความรู้และบริการทางวิชาการแก่สังคม” ในภาษาอังกฤษเรียกว่า “Academic Service and Extension” แต่มักจะนิยมเรียกกันสั้น ๆ ว่า “Service” หรือ “Extension”

การให้บริการวิชาการแก่สังคม มีชื่อเรียกหลายอย่าง ได้แก่ การบริการชุมชน (Community Services) การบริการสังคม (Social Services) การบริการสาธารณชน (Public Services) การพัฒนาชุมชน (Community Development) และมหาวิทยาลัยภาคขยาย (University Extension) เป็นต้น ซึ่งคำต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่สำหรับในการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม”

ความหมายคำว่า “การให้บริการวิชาการแก่สังคม” มีผู้ที่ศึกษาวิจัย และได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน พอสรุปได้ดังนี้

Murphy (1975) กล่าวว่า การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งไม่คิดค่าหน่วยกิต การวิจัยประยุกต์ การปรึกษาหารือ และงานพิเศษอื่น ๆ เป็นกรรมการในงานบางอย่าง และการกระทำใด ๆ ที่จัดเพื่อชุมชนโดยเฉพาะ

Page and Thomas (1977) ให้ความหมายของการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ดังนี้

- ก. กิจกรรมที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือสมาชิกในสังคมให้ช่วยเหลือตนเองได้
- ข. กิจกรรมที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นอยู่ การศึกษา เพื่อให้สมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความเท่าเทียมกันในสังคม

Knowlwsn (1977) ได้ให้ความหมายของการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนว่า เป็นกิจกรรมของวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นมาเอง ไม่ว่าจะเป็นการประสาน หรือทำขึ้นเป็นการส่วนตัว จุดประสงค์เพื่อช่วยชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงเรียน โดยอาจให้ความรู้พิเศษ และทักษะในการช่วยแก้ปัญหาชุมชน ซึ่งการบริการดังกล่าวจัดขึ้น โดยไม่ได้ผลตอบแทน

ทบวงมหาวิทยาลัย (2529) ได้ให้ความหมายของการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย/สถาบัน เช่น การจัดการฝึกอบรม สัมมนา อภิปราย บรรยาย ประชุม สาธิต นิทรรศการ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2537) กล่าวว่า การบริการงานทางวิชาการสู่สังคมอย่างต่อเนื่อง อย่างมีคุณภาพ และประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้ เช่น การจัดงานแสดงทางวิชาการที่นำผลงานไปใช้ได้จริงในชุมชน และองค์กรในสังคม การเผยแพร่งานวิจัยทางโทรทัศน์และสื่ออื่น การบริการข้อมูลข่าวสารสู่สังคม เช่น การบริการข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ผู้ที่เสียเปรียบในสังคม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

กับแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างไม่ฉาบฉวย แต่สามารถนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้เข้าหากันได้อย่างถูกต้องหลักวิชาการ

จากความหมายของการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ หมายถึง กิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่ชุมชนเป็นลักษณะให้การศึกษาพิเศษหรือการศึกษานอกระบบตลอดจนการใช้ทรัพยากรของสถาบันทั้งด้านบุคลากร และวัสดุให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในรูปแบบต่างๆ

1.2 แนวคิดการบริการวิชาการ

แนวคิดเรื่องการให้บริการวิชาการแก่สังคมเกิดขึ้นตอนปลายศตวรรษที่ 19 ในประเทศอังกฤษ โดยเกิดความคิดที่จะเผยแพร่ความรู้ไปสู่คนภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่งดำเนินการเป็น 3 รูปแบบดังนี้

รูปแบบแรกคือ การเผยแพร่ความรู้ (University Extension System) มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ได้จัดขึ้นเรียนให้กับกรรมกรขึ้นในปี ค.ศ. 1867 และในปี ค.ศ. 1885 มหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ดก็ได้เริ่มงานนี้เช่นกันและแนวคิดนี้ได้แพร่หลายไปตามมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศที่เป็นอาณานิคมหรือเคยเป็นอาณานิคมของอังกฤษมาก่อน

รูปแบบที่สองคือ สมาคมการศึกษาของกรรมกร (Workers Educational -Association) เป็นลักษณะการเผยแพร่ความรู้ให้กับกลุ่มกรรมกรอย่างแท้จริง

รูปแบบที่สามคือ การปาฐกถาในที่สาธารณะ (Public Lecture) นับเป็นความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษที่ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสมบัติของชุมชน อาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระในการเสนอข้อค้นพบข้อคิดและความเห็นต่อสาธารณชนเนื้อหาเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วรรณคดีศิลปะ การเมือง เป็นต้น

ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้รับแนวคิดและอิทธิพลจากประเทศอังกฤษและนำไปพัฒนาจนเป็นแบบแผนของตนเอง คือ ในปี ค.ศ. 1891 มหาวิทยาลัยวิสคอนซินและมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย ได้ตั้งแผนกเผยแพร่ความรู้ขึ้นเพื่อทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ กิจกรรมที่ทำ คือ การบรรยายให้คนภายนอกฟัง การเปิดวิชาให้คนภายนอกเรียนได้และการเรียนเพื่อรับประกาศนียบัตรแต่ในที่สุดก็เกิดปัญหาคือความรู้หลายอย่างไม่เป็นไปตามความต้องการของสังคม ดังนั้นในปี ค.ศ. 1906 - 1970 มหาวิทยาลัยวิสคอนซินจึงได้ปรับปรุงความคิดและแนวทางใหม่โดยให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน มีส่วนร่วมในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากขึ้น กิจกรรมส่วนใหญ่ครอบคลุมตั้งแต่การจัดการอบรมสั้นๆ การประชุมสัมมนา การเปิดห้องสมุดให้บริการ การให้คำปรึกษา เนื้อหาเป็นความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะเรื่องแต่ไม่เน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ

ดังนั้นรูปแบบการบริการวิชาการแก่สังคมของสหรัฐอเมริกาจึงแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่หนึ่ง คือ การศึกษาทางไกล (Extension Education or Geographical Extension) เป็นการให้บริการในรูปแบบของการเผยแพร่กระจายความรู้ให้กว้างขวางออกไป หรือที่เรียกว่า กิจกรรมนอกสถาบัน (Extra-Mural Activities) อย่างประเทศสิงคโปร์และฮ่องกงนิยมทำกัน

รูปแบบที่สอง คือ การบริการชุมชน (Community Services or Social Services or Function Extension) เป็นการที่มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในบทบาทโดยตรงกับรัฐบาล องค์กรธุรกิจหรืออุตสาหกรรมโดยมหาวิทยาลัยรับให้คำปรึกษาหรือทำวิจัยให้กับรัฐบาลและองค์กรอื่นๆ

รูปแบบที่สาม คือ การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education or Chronological Extension) เป็นการมุ่งที่จะให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทุกคนมีโอกาสได้ใช้และได้รับประโยชน์เต็มที่

ในประเทศไทยในระหว่างปี พ.ศ. 2495 - 2496 งานให้บริการวิชาการแก่สังคม เริ่มเกิดขึ้นที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นแห่งแรก โดยได้เสนอแผนปรับปรุงมหาวิทยาลัยเพื่องานบริการวิชาการแก่สังคม มุ่งเน้นเฉพาะการเผยแพร่ความรู้ทางการเกษตรเป็นหลักสำคัญด้วยการเผยแพร่ความรู้ทางวิทยุเอกสาร และการให้การศึกษาระยะสั้นส่วนมหาวิทยาลัยอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการเผยแพร่ความรู้ทางการปกครองและพิมพ์ผลงานวิจัยออกเผยแพร่อย่างกว้างขวาง รวมทั้งเปิดห้องสมุดให้บุคคลภายนอกได้ใช้และพิมพ์วารสารออกเผยแพร่ ต่อมาหลังจากแยกสถาบันเป็นสถาบันอิสระ คือ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้ตั้งสำนักฝึกอบรมขึ้นในปี พ.ศ. 2510 เพื่อทำหน้าที่ให้บริการวิชาการแก่สังคมอย่างจริงจัง ซึ่งงานการให้บริการวิชาการแก่สังคมในระยะแรกๆ นี้ดำเนินกันไปอย่างไม่มียุทธศาสตร์ ไม่มีแบบแผนที่แน่นอน และต่อมาในปี พ.ศ. 2501 - 2504 ได้มีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นครั้งแรกจึงกำหนดบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาให้มีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมากขึ้นจนกระทั่ง พ.ศ. 2517 ได้มีการวิเคราะห์และพิจารณาของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคมที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลกในเรื่อง “ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง” โดยมีการแยกพิจารณาในรายละเอียดของความจำเป็นของขอบข่ายและแนวทางในการปรับปรุงงานด้านบริการชุมชน

1.3 นโยบายในการให้บริการวิชาการ

นโยบายการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษามีดังนี้

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 4(2520-2524) กล่าวถึง การให้บริการวิชาการแก่สังคมร่วมกับบทบาทด้านอื่นๆ ดังนี้ “ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการกิจในด้านการสอน การวิจัย ค้นคว้า แต่งตำรา การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น” (ทบวงมหาวิทยาลัย 2520 : 4)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (2525 - 2529) กล่าวไว้ว่า “จะขยายงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเน้นการเผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ” (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2525:9)

ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 (2530 - 2534) กล่าวไว้ว่า “จะส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษา จัดบริการวิชาการแก่สังคมในรูปแบบต่างๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเน้นการให้การศึกษานอกระบบ การศึกษาต่อเนื่อง การเผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรม การให้ข่าวสารแก่ชุมชน ตลอดจนการประเมินผลและการนำประสบการณ์ในการดำเนินงานมาเพิ่มคุณภาพทางวิชาการ”

(ทบวงมหาวิทยาลัย 2530 : 12)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 7 (2535 – 2539) ได้กล่าวถึง การให้บริการวิชาการแก่สังคมรวมกับหน้าที่ด้านอื่นๆ ดังนี้ “มุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหลักด้วยความเป็นเลิศทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำประเทศชาติไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่พึงประสงค์

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (2540-2544) ทบวงมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคมเพิ่มมากขึ้น ลักษณะการให้บริการต่างๆไป คงเป็นไปตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ของแต่ละมหาวิทยาลัย/สถาบัน และยังได้มีความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการจัดตั้งองค์กร เพื่อทำหน้าที่บริการวิชาการ และได้เริ่มขยายบริการประชาชนทั่วไป โดยผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 9 (2545-2549) มีการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้ระบบอุดมศึกษาที่ยั่งยืน การบริการวิชาการ รวมทั้งมีแนวคิดในการร่วมมือพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

นโยบายของมหาวิทยาลัยต่างๆ ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม

ปฐม นิคมานนท์ (ม.ป.ป. : 70-76) ได้ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย 10 แห่งในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5

(พ.ศ.2525 – 2529) สรุปได้ดังนี้

- ก. มุ่งขยายบริการวิชาการแก่สังคมออกไปให้ถึงประชาชนให้มากที่สุด
- ข. พยายามระดมทรัพยากรที่มหาวิทยาลัยมีอยู่ เพื่อสนับสนุนงานการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน
- ค. สนับสนุนให้จัดตั้งองค์กรด้านบริการชุมชนขึ้นภายในมหาวิทยาลัย
- ง. ส่งเสริมกิจการด้านศิลปและวัฒนธรรม
- จ. เน้นการพัฒนาชนบท
- ฉ. การร่วมมือกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก
- ช. สนับสนุนให้คณะและภาควิชาต่างๆ ในการให้บริการแก่ประชาชนภายนอก นโยบายนี้ค่อนข้างเด่นชัดในทุกมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนให้คณะ สถาบันและหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้จัดบริการในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนภายนอกมหาวิทยาลัย
- ซ. สร้างความร่วมมือระหว่างการศึกษาในระบบ โรงเรียนและภายนอกโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ฅ.

นโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

แผนพัฒนาการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ได้กำหนดนโยบายด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมไว้ดังนี้ “ การขยายขอบเขตการให้บริการวิชาการด้านการพยาบาล และสุขภาพอนามัยของสถาบันการศึกษาพยาบาล ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น โดยเน้นการประสานงานและการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ” มีเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

ก. จัดบริการวิชาการที่ให้ประโยชน์โดยตรงด้านสุขภาพอนามัยต่อสังคมอย่างน้อยสถาบันละ 3 โครงการต่อปี

ข. จัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการกิจกรรมด้านบริการอย่างน้อยร้อยละ 5 ของงบประมาณดำเนินงานประจำปีของสถาบัน

ค. จัดโครงการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการและผู้แทนองค์กรในชุมชนในการพัฒนาปรับปรุงงานด้านบริการวิชาการอย่างน้อยสถาบันละ 1 โครงการต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ก. ให้มีกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ผ่านทางสื่อมวลชนต่างๆ เช่น สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และอื่นๆ

ข. จัดให้มีเครือข่ายสารสนเทศด้านการบริการทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษาพยาบาล (คณะอนุกรรมการทำงานศึกษาความต้องการบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ของทบวงมหาวิทยาลัย 2534) จากนโยบายทางด้านนี้ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามีลักษณะไม่เด่นชัดและไม่แน่นอนในระยะแรกๆ แต่ในปัจจุบันเริ่มมีนโยบายที่ชัดเจนขึ้น

จากรายงานการสัมมนาเรื่อง “ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง” เมื่อ 14-17 ธันวาคม 2517 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก ได้เสนอแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาสรุปได้ดังนี้

ก. ควรมุ่งเพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาสังคม

ข. ควรพิจารณาให้แน่นอนว่าจะจะไปในรูปแบบอาสาสมัครหรือบังคับบรรจුවไว้ในหลักสูตรและรัฐบาลควรมีบทบาทร่วมด้วยสักเพียงใด

ค. ควรถือหลักการให้และการรับถือเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนมิใช่เป็นการให้หรือการรับเพียงอย่างเดียว

ง. มหาวิทยาลัยในภูมิภาคควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานของประชาชนในภูมิภาคเป็นพิเศษและให้โอกาสผู้นำชุมชนได้เข้ามามีบทบาทในมหาวิทยาลัยจะช่วยให้มหาวิทยาลัยทราบปัญหาและความต้องการของภูมิภาคและร่วมพัฒนาภูมิภาคนั้น (ทบทวมหาวิทยาลัย 2517 : 11)

ไพฑูริย์ พงศะบุตร (2526) ได้เสนอแนวคิดการบริการวิชาการไว้ดังนี้

ก. บริการที่ให้นั้นต้องไม่ใช่ลักษณะของงานที่สถาบันการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า มหาวิทยาลัยสามารถทำได้โดยง่าย ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อนกันหรือการแย่งงานกันทำอันอาจจะทำให้การใช้บุคลากรและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่จำกัดได้ผลไม่คุ้มค่า

ข. บริการที่ให้อาจต้องมีคุณค่าทางวิชาการเพียงพอมีศักดิ์ศรีสมกับที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดให้บริการทางวิชาการที่ให้นั้นควรมีคุณค่าทั้งทางปริมาณและคุณภาพ

ค. การจัดให้บริการทางวิชาการต้องไม่เป็นไปในเชิงหากำไร ควรถือนโยบายในลักษณะที่เป็นการให้อย่างแท้จริง ถ้าหากจะคิดเป็นค่าเล่าเรียนค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายอื่นใดก็ควรคิดในอัตราต่ำสุดเท่าที่สามารถดำเนินงานได้ แต่ถ้าหากเป็นงานที่ได้รับสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินหรือจากแหล่งอื่นๆ ใดการให้บริการทางวิชาการก็อาจเป็นการให้เปล่าหรือคิดในอัตราต่ำตามความเหมาะสม

ก. บริการที่ให้อาจเหมาะสมกับความต้องการของสังคม เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะต้องติดตามดูสถานะของสังคมว่าจะสามารถมีบทบาทในการให้บริการทางวิชาการอย่างไรได้บ้างเพื่อความเหมาะสมกับความต้องการชุมชนการให้บริการที่ตรงกับความต้องการของชุมชนย่อมได้ประโยชน์

เจย์ อาร์ คิคค์ (อ้างถึงใน ถนอม มากจันทร์ 2523 : 55 – 57) ได้บรรยายเรื่อง “การศึกษานอกระบบกับความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต่อสังคม” และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคมไว้ดังนี้

ก. มหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักถึงข้อดีของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ว่ามีใช้เพื่อการสงเคราะห์ หรือเพื่อสวัสดิการ ควรมุ่งจัดเพื่อให้บุคคลเกิดความสำนึกในคุณธรรมความดีอยู่เป็นนิจ

ข. มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องกำหนดนโยบายและงบประมาณ เพื่อการติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรฝ่ายการศึกษากับเจ้าหน้าที่ที่จัดบริการในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค. มหาวิทยาลัยต้องมีบทบาทในการเตรียมการฝึกอบรมและเตรียมพร้อมในด้านการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการศึกษาเท่ากับหรือมากกว่าการพัฒนาการศึกษาในระบบปกติ

ง. การศึกษาเรื่องการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์การศึกษาและการฝึกอบรม เป็นเรื่องจำเป็น

จ. การสนับสนุนและความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหลาย ๆ ฝ่ายจะทำให้การศึกษานอกระบบและการศึกษาผู้ใหญ่มีประสิทธิภาพ

ฉ. การที่มหาวิทยาลัยมีปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรจำกัดต่างกัน จึงควรมีนโยบายเพื่อแบ่งหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านนี้ระหว่างวิทยาลัยด้วยกัน โดยเลือกงานที่เหมาะสมกับแต่ละมหาวิทยาลัยที่จะสามารถทำได้ดีที่สุด เพื่อลดความซ้ำซ้อน

ช. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายให้มีความคล่องตัวพอที่จะอนุญาตให้อาจารย์ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชนลดภาระจากการสอนลงบ้าง

สุภรณ์ ศรีพหล (2526 : 16) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า สังคมคาดหวังที่จะให้สถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคน่าจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา

ภูมิภาคนั้นๆและยังมีบทบาทในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน เช่น ความยากจนปัญหาชุมชนกลุ่มน้อย ปัญหาสุขภาพอนามัย ปัญหาการคมนาคม ปัญหาการรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การแก้ปัญหาดังกล่าวจะถือเป็นหน้าที่ของรัฐฝ่ายเดียวไม่ได้สถาบันอุดมศึกษาควรจัดโปรแกรมการให้บริการชุมชนให้ถูกต้องและตรงกับความต้องการของชุมชนแล้วก็จะเป็นการพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

วรรณิ เหล่าสุวรรณ (2527 : 24 - 25) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคมควรให้ในสิ่งที่ชุมชนนั้นและที่สำคัญ คือ การที่ให้ประชาชนได้คิดและวางแผนร่วมกันที่จะให้แก้ปัญหาและค้นพบด้วยตนเอง

สายหยุด จำปาทอง (2529 : 7) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคม ควรเน้นบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ บุคลิกภาพและประสิทธิภาพหรือคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนให้มากขึ้นว่าเป็นการจัดเพื่อสวัสดิการสังคมอย่างแท้จริง โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาตนเองก่อนจากนั้นก็พัฒนาไปสู่ขั้นที่ทำให้เกิดการรู้จัก และนำไปสู่การพึ่งตนเองได้โดยไม่ต้องคอยรับการช่วยเหลือจากผู้อื่นตลอดเวลา

วราพร พลอยประเสริฐ (2538) ได้เสนอแนวคิดว่าวิทยากรมีความคาดหวังเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมในระดับสูง เพื่อเป็นการสร้างสมรรถภาพและคุณภาพงานในสายงานหรือองค์กรของตน

บุบผา สุขเสริม (2542) ได้เสนอแนวคิดให้มีการบริการวิชาการในรูปแบบที่ทันสมัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และให้มีการส่งเสริมการบริการวิชาการในสังกัดต่างๆเพิ่มมากขึ้น

1.4 รูปแบบและวิธีการให้บริการวิชาการ

รูปแบบและวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้มีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบด้วยกัน ได้แก่

ทพวงมหาวิทยาลัย (อ้างถึงในดรสุวรรณ มหามัน 2526 : 10) ได้แบ่งโครงการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้ดังนี้

ก. การให้บริการชุมชนที่เป็นโครงการหรือปฏิบัติการที่มีกำหนดเวลาค่อนข้างแน่นอน เช่น โครงการพัฒนาต่าง ๆ

ข. การให้บริการชุมชนที่เป็นโครงการอบรม เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่กลุ่มบุคคลโดยมีโครงการอบรมและกำหนดเวลาที่ค่อนข้างจะแน่นอนและอาจมีการให้วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร

ค. การให้บริการชุมชนที่กระทำเป็นครั้งคราวแก่หน่วยราชการหรือเอกชน เช่น การบรรยาย การแสดงนิทรรศการ การจัดการประชุม การจัดสัมมนาการ เป็นต้น

ไพฑูริย์ พงสะบุตร (2526) เสนอแนะว่า งานบริการวิชาการแก่สังคมที่มหาวิทยาลัยจะจัดทำได้นั้นมีหลายลักษณะ ได้แก่

ก. การสอน มหาวิทยาลัยอาจจัดสอนวิชาบางอย่างให้แก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยโดยการสอนที่จัดขึ้นพิเศษต่างหากจากการสอนตามหลักสูตรปกติ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่ต้องการหรือไม่มีโอกาสเข้ามศึกษาในหลักสูตรปกติได้เลือกศึกษาวิชาบางอย่างที่มหาวิทยาลัยมีความพร้อมที่จะสอนให้เป็นบริการ เช่น การจัดการสอนให้หน่วยราชการต่าง ๆ ที่ขอมาและการสอนที่จัดให้แก่บุคคลที่สนใจทั่วไป

ข. การฝึกอบรม เป็นการสอนที่มุ่งให้ผู้ให้บริการได้รับความรู้ความชำนาญทางด้านวิชาชีพหรือวิชาทั่วไปจัดรวมเป็นกลุ่ม เพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งแทนที่จะเป็นการสอนเป็นรายวิชา เช่น การฝึกอบรมมัคคุเทศก์ การฝึกอบรมความรู้เรื่องการเมืองและสังคมในระบอบประชาธิปไตย

ค. การจัดปาฐกถา มหาวิทยาลัยอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายเรื่องหนึ่งเรื่องใดเป็นพิเศษเป็นครั้งคราวตามที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังซึ่งการจัดแสดงปาฐกถาอาจจะมุ่งประโยชน์การให้ความรู้แก่บุคคลในมหาวิทยาลัย แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้าร่วมฟังด้วย

ง. การจัดอภิปรายและสัมมนา เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปจัดทำอยู่เสมอและได้รับความสำเร็จในการดึงดูดความสนใจจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยพอสมควร โดยเฉพาะเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจของสังคมอยู่ในขณะนั้น

จ. การจัดนิทรรศการทางวิชาการ เป็นการให้บริการทางวิชาการที่ได้รับความสนใจไม่น้อย แต่ต้องมีการเตรียมงาน – ดำเนินงานที่เข้มแข็ง และต้องลงทุนลงแรงมาก

ฉ. การเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ควรดำเนินการจัดพิมพ์หรือสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการขึ้น เพื่อเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ไปสู่สังคมภายนอกทั้งทางตรงและทางอ้อมในทางตรง ได้แก่ เอกสารที่จัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่แก่ประชาชนทั่วไป เช่น วารสารต่าง ๆ ส่วนทางอ้อม ได้แก่ เอกสารที่จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในสถาบันเองแต่บุคคลภายนอกก็อาจนำไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น หนังสือ ตำราเรียน เอกสารการค้นคว้าวิจัย เป็นต้น

ช. การเผยแพร่ทางสื่อมวลชน เป็นการเผยแพร่ความรู้โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์เป็นสื่อในลักษณะของการบรรยาย อภิปราย การเขียนบทความ เป็นต้น โดยที่รับผิดชอบดำเนินการเองหรือสนับสนุนให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ

ซ. การออกปฏิบัติงานในท้องถิ่น โดยการให้อาจารย์และนิสิตนักศึกษาออกปฏิบัติงานในท้องถิ่นเป็นการนำบริการออกไปให้บุคคลภายนอกสถาบันบริการที่ให้อาจารย์ทั้งในรูปการสอน การฝึกอบรม การให้คำแนะนำปรึกษา

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2526 : 348 – 349) ได้แบ่งวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็น 4 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

ก. การเผยแพร่ความรู้ เป็นการให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกสถาบันด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การจัดพิมพ์หนังสือเผยแพร่ การบรรยาย การอภิปราย

ข. การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ เป็นการให้ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันไปช่วยแก้ปัญหาของชุมชน เช่น การให้เป็นวิทยากร การไปเป็นที่ปรึกษา การให้บริการด้านวิจัย

ค. การร่วมมือในการแก้ปัญหาชุมชน เป็นการที่สถาบันเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงกับการแก้ปัญหาของประเทศ เช่น ค่าอาสาพัฒนา

ง. การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการให้การช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากรแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา

พร สุวรรณจากสถิจและสุรพล จันทราปัติย์ (2525 : 189 – 190) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบในการให้บริการวิชาการแก่สังคมไว้ดังนี้

ก. จัดทำหลักสูตรการศึกษาหรือหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นให้มีลักษณะจับในตัว ซึ่งผู้เรียกสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้าศึกษาหรืออบรมระยะสั้นไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพและพัฒนาอาชีพได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียเวลาในการประยุกต์มากนัก หากเป็นไปได้ควรให้การฝึกอบรมในความรู้และวิธีที่ใช้ได้เลยในสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นผู้เข้ารับการอบรม

ข. จัดทำโครงการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกอาชีพและทุกวัย เลือกระบบวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล ครอบครัวและชุมชน การจัดหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการแสดงความต้องการว่าต้องการศึกษาวิชาใดบ้าง

ค. จัดการประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การอภิปรายโดยร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนและให้ประชาชนทุกอาชีพเข้ามีส่วนร่วมด้วย เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ที่ผู้เข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออภิปรายจะสามารถนำไปปรับใช้ในท้องถิ่นของตนได้

ง. จัดนิทรรศการทางวิชาการ แสดงการสาธิตวิธี สาธิตผล เพื่อให้เห็นของจริงและเห็นความเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิมและเห็นแนวทางว่าควรจะนำไปปรับใช้ในท้องถิ่นของตนหรือไม่

จ. เผยแพร่ความรู้โดยผ่านทางสื่อมวลชน ใช้ระบบโทรคมนาคมทางไกลเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน

ฉ. จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปแบบที่อ่านง่าย ใช้ได้จริงในสภาพท้องถิ่น

ช. จัดรายการตอบปัญหาทางไปรษณีย์และทางวิทยุกระจายเสียง

ซ. จัดโครงการนำอาจารย์ นิสิต นักศึกษา ออกพัฒนาชนบทเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคคลและสังคม โดยร่วมศึกษาร่วมทำงานและร่วมแก้ไขปัญหามาให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรโดยบุคคลในชุมชนนั่นเอง

ณ. จัดโครงการเยี่ยมเยียนตามบ้านเรือน (Home Visiting) เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านการประกอบอาชีพและปัญหาด้านอื่น ๆ

โกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2528 : 10) กล่าวถึง การให้บริการวิชาการแก่สังคมว่าวิทยาลัยควรจัดบริการในด้านศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย การอาชีพ และวิชาการอื่น ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น โดยให้มีการขยายงานที่มีอยู่ให้กว้างขวางออกไปทั้งในรูปแบบเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน จัดประชุมสัมมนา และนิทรรศการ จัดบริการในรูปแบบของวิทยากรและการให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือเป็นกลุ่มและรายบุคคล

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (2528) กล่าวถึง บทบาทของวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนว่ามี 3 ประการคือ การนำชุมชนมาสู่มหาวิทยาลัยโดยการเชิญประชาชนมาอบรมระยะเวลาปิดเทอม ได้แก่ การอบรมโภชนาการ สุขภาพอนามัย ศิลปวัฒนธรรมและภาษาอังกฤษแก่พนักงานบริการในร้านค้า ตลอดจนภาษาอังกฤษระดับสูงที่ต้องติดต่อกับต่างประเทศ เป็นต้น ประการที่สองคือ การนำครูอาจารย์ไปผู้ชุมชน เช่น การออกค่ายอาสาพัฒนา การบริการของชมรมต่าง ๆ แก่ประชาชนและประการที่สาม ได้แก่ การเผยแพร่เอกสารโดยผ่านสื่อมวลชน การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตต่าง ๆ

ปฐม นิคมานนท์ (ม.ป.ป. : 77 - 78) ได้สำรวจโครงการให้บริการชุมชนของมหาวิทยาลัยในช่วงแผนการศึกษาาระดับอุดมศึกษาาระยะที่ 5 (2525 - 2529) และได้จำแนกกิจกรรมและบริการต่าง ๆ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ก. กิจกรรมประเภทการสอนและฝึกอบรม (Teaching Activities) ได้แก่ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะสำหรับประชาชนภายนอก เช่น การฝึกอบรมระยะสั้นที่จัดเป็นชั้นเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งอาจแบ่งต่อไปได้อีก เป็น

โปรแกรมที่ 1 การเรียนเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรอย่างใดอย่างหนึ่ง

โปรแกรมที่ 2 การเรียนการสอนที่มุ่งให้ความรู้หรือฝึกทักษะอย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ ซึ่งไม่ใช่โปรแกรมที่เรียนเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร

ข. กิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ การเผยแพร่ความรู้และข่าวสารข้อมูล กิจกรรมประเภทการประชุมสัมมนา การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน และโครงการพัฒนาชุมชนและพัฒนาชนบท

ทบวงมหาวิทยาลัย (อ้างถึงในครุณวรรณ มาหมั้น 2526 : 10) ได้แบ่งโครงการให้บริการวิชาการแก่สังคมได้ดังนี้

ก. การให้บริการชุมชนที่เป็นโครงการหรือปฏิบัติการที่มีกำหนดเวลาค่อนข้างแน่นอน เช่น โครงการพัฒนาต่าง ๆ

ข. การให้บริการชุมชนที่เป็นโครงการอบรม เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่กลุ่มบุคคล โดยมีโครงการอบรมและกำหนดการเวลาที่ค่อนข้างจะแน่นอนและอาจมีการให้วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร

ค. การให้บริการชุมชนที่กระทำเป็นครั้งคราวแก่หน่วยราชการหรือเอกชน เช่น การบรรยาย การแสดงนิทรรศการ การจัดการประชุม การจัดสัมมนาการ เป็นต้น

ในรายงานการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) แบ่งวิธีการให้บริการแก่สังคมที่จัดโดยสถาบันอุดมศึกษาออกเป็น ดังนี้

ก. การบรรยาย อภิปราย อบรม ประชุม สัมมนา

ข. การจัดนิทรรศการ การสาธิต จัดรายการวิทยุ - โทรทัศน์

ค. การเผยแพร่ข่าวสารทางวารสาร หนังสือ

ง. เป็นที่ปรึกษา แนะนำ

จ. การให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข

ฉ. การค้นคว้า วิจัย สืบค้น ทดสอบ ทดลอง ออกแบบ ประดิษฐ์

ช. อื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2527 : 25 – 26)

ส่วนกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ให้บริการอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่

ก. จัดโครงการพิเศษ เช่น โครงการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เป็นต้น

ข. เผยแพร่ข่าวสารทางวารสาร หนังสือพิมพ์ วิทยุ

ค. จัดนิทรรศการ

ง. เป็นที่ปรึกษา แนะนำ

จ. จัดอบรม ประชุม สัมมนา บรรยาย อภิปราย

ฉ. ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข

George Nash (1973) ได้กำหนดเนื้อหาในการให้บริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย
ชิคาโกออกเป็น 6 ด้าน คือ

- ก. ด้านสุขภาพอนามัย (Health)
- ข. ด้านบริการสังคม (Social Service)
- ค. ด้านกฎหมาย (Law)
- ง. ด้านการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างที่อยู่และสิ่งแวดล้อม (Environmental Planning and Housing)
- จ. ด้านการศึกษา (Education)
- ฉ. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development)

(Phillip H. Comb , 1974) ได้ศึกษาความต้องการด้านวิชาการของประชาชน โดยจำแนกเนื้อหาที่
ต้องการด้านวิชาการได้ดังนี้

ก. ด้านการศึกษาทั่วไปหรือความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้ คิดเป็นความเข้าใจ
วิทยาศาสตร์เบื้องต้นและสิ่งแวดล้อมทั่วไป เป็นต้น

ข. ด้านการศึกษา เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ในครอบครัว ได้แก่ การอนามัย และโภชนาการ
คหกรรมศาสตร์ และการเลี้ยงดูเด็ก การซ่อมแซมปรับปรุงบ้านเรือนและการวางแผนครอบครัว
 เป็นต้น

ค. ด้านการศึกษาเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การศึกษาเพื่อความเข้าใจในการปกครอง
ท้องถิ่น ประเทศและสหกรณ์ เป็นต้น

ง. ด้านการศึกษา เพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะอย่างในการ
ประกอบอาชีพที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ
ดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

สำหรับเนื้อหาในการให้บริการวิชาการแก่สังคมวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เรื่องสุขภาพอนามัยและการแพทย์เป็น
ส่วนใหญ่ เนื่องจากผู้ให้บริการเป็นบุคลากรที่อยู่ในวิทยาลัยพยาบาล มีพื้นฐานความรู้ด้านการพยาบาล

1.5 การมีส่วนร่วม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ซึ่งมี
ทั้งความหมายคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติและภูมิหลังทางวิชาการของแต่ละคน มี
รายละเอียดดังนี้

รุจิ จารุภาชนัน (2540) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ว่า การจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นั้น ซึ่ง
ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลในกลุ่มมีความสามารถที่จะช่วยกันทำงานมากน้อยเพียงใด ถ้าหากทุกคนต่างยอมรับ
จุดมุ่งหมายต่างๆ ของกลุ่มแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น และเร็วขึ้น กลุ่มต่างๆ จะ
มีความร่วมมือแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะกลุ่มนั้นๆ จะมีปริมาณความเป็นศูนย์กลางมากน้อยก็ตามและไม่ว่ากลุ่มนั้นๆ

จะแก้ปัญหาต่างๆ หรือแก้ปัญหาสลับซับซ้อนก็ตาม กล่าวคืออย่างน้อยที่สุดกลุ่มจะต้องการความร่วมมือไม่มากนักน้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการยอมรับจุดมุ่งหมายของสมาชิกต่างๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด

Whiti (1982) ได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมว่าประกอบด้วย 3 มิติคือ

1. มิติของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. มิติของการมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาและลงมือปฏิบัติ
3. มิติของการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์

William (1990) ได้ให้คำอธิบายของการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมคือ กระบวนการที่ให้ผู้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

Newstrom (1997) ให้คำนิยามของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเกี่ยวข้องกับทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotion Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของความเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุรำواجให้เกิดการกระทำ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกระทำซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อหวังผลในกิจกรรมร่วมกันด้วยการให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาเพื่อให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยร่วมกันคิด ตัดสินใจ มีวัตถุประสงค์และการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน และกระทำการใดๆ ด้วยความปรารถนาอย่างจริงใจ มีความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนเห็นคุณประโยชน์การทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริง

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม (Participation Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยา เนื่องจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวบุคคลและสังคม ในด้านตัวบุคคลทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแนวคิด ความปรารถนา แรงจูงใจ ความจำและความรู้สึก โดยศึกษามนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจเจกชนที่มีลักษณะทางจิตใจแตกต่างกันในด้านสังคม ทฤษฎีทางสังคมวิทยาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน (Human Interaction) โดยศึกษามนุษย์ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในสังคม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมีดังนี้

1. ทฤษฎีการวิเคราะห์การกระทำ เป็นทฤษฎีที่ระบุนสาเหตของพฤติกรรมมนุษย์ Fritz and Heider (1974, อ้างใน พนิดา วิมานรัตน์, 2543) แบ่งสาเหตุไว้ 2 ประเภทคือ สาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล และสาเหตุที่มาจากเงื่อนไขสิ่งแวดล้อม โดยเงื่อนไขทั้ง 2 ประเภทนี้อยู่ในความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดแบบบวกลบ กล่าวคือถ้าจะกระทำใดๆ ด้วยความต้องการของคน บุคคลจะทำได้ง่ายขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมอำนวยให้ แต่จะยากขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวขัดขวาง สาเหตุที่มาจากบุคคลสามารถแยกได้เป็น 2 สาเหตุย่อยคือ สาเหตุที่มาจากแรงจูงใจให้พยายามทำ (Trying) และความสามารถ (Ability) ที่จะให้เกิดพฤติกรรมอันได้แก่ ทักษะและกำลังที่

จะทำ สาเหตุย่อยทั้ง 2 สาเหตุนี้มีความสัมพันธ์จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ หมายความว่าบุคคลจะไม่กระทำพฤติกรรมออกมาหากไม่มีแรงจูงใจและความสามารถที่จะกระทำได้

จากทฤษฎีเมื่อนำมาพิจารณาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคคลพบว่า บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหากมีแรงจูงใจและความสามารถที่จะกระทำได้ รวมทั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

2. ทฤษฎีการกระทำทางสังคม Parsons (1974, อ้างใน เกสร วงศ์วัฒนากิจ, 2542) อธิบายการกระทำของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป (A General Theory of Action) กล่าวคือการกระทำใดๆ ขึ้นอยู่กับ

2.1 บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality) โดยที่บุคลิกภาพจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ กล่าวคือบุคลิกภาพจะเป็นตัวกำหนดบทบาทและแนวทางในการปฏิบัติของบุคคล (Role and Practice)

2.2 วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และ วัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิดหรือความเชื่อ (Ideas of believes) ความสนใจ (Primary of interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (System value orientation)

จากทฤษฎีสรุปได้ว่า การจะให้คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคม ต้องมีความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ค่านิยม จารีตประเพณี ทัศนคติของบุคคล การใช้สิ่งเร้าที่เหมาะสมจะนำไปสู่การที่สมาชิกในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมในรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ

3. ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร Roger (1973, อ้างใน ชื่นใจ บุชาธรรม, 2542) ได้สรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับสิ่งใหม่กับกระบวนการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การที่บุคคลจะมีการยอมรับสิ่งใหม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งได้แก่ ช่องทางการสื่อสาร และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งรวมถึงรายได้ ขนาดที่ดิน การถือครองที่ดิน และความสามารถเฉพาะอย่าง ซึ่งรวมถึงระดับการศึกษา

3.2 ช่องทางการสื่อสาร ความรู้ หรือกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งสาร หรือแหล่งกำเนิดสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสารช่องทางการสื่อสารซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสารแยกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

3.2.1 ช่องทางสื่อสารมวลชน (Mass Media Channel) เป็นวิถีทางในการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หรือสิ่งตีพิมพ์อื่นๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ช่องทางสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Channel) โดยเป็นการติดต่อกันระหว่างบุคคลเพื่อการถ่ายทอดข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

Roger ได้กล่าวอีกว่า สื่อมวลชนมีความสำคัญในการเพิ่มความรู้ การแพร่กระจายข่าวสาร รวมทั้งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้ และสื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลได้มากกว่า

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลต่อการเพิ่มความรู้ และสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในสังคมมากขึ้น

3.3 แนวคิดและลักษณะของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ

การมีส่วนร่วมคือ การที่สมาชิกขององค์การนั้นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของตนเอง ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมกันระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับองค์กร ด้วยข้อเท็จจริงที่ว่างานจะสำเร็จได้ก็ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ จากการดำเนินชีวิตในสังคมเดียวกัน (วาด หนูมา, 2540) การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นการแสดงถึงการตัดสินใจยอมรับว่า การกระทำนั้นจะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานของตน โดยมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถทำได้โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการพัฒนา (เดชา เลิศวิทย์, 2540) ไม่เว้นแม้แต่การพัฒนาคุณภาพบริการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ อย่างครอบคลุมทุกระบบ เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ กิจกรรม 5 ส กิจกรรมข้อเสนอแนะหรือกิจกรรมพัฒนาองค์การ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้เป็นกิจกรรมที่สำคัญและส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เนื่องจากเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่จะนำไปสู่การรับรองคุณภาพในโรงพยาบาลต่อไปในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Cohen and Uphoff (1980) ที่ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ
 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
- Lowdermilk and Lartros (1986) ได้นำเสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาไว้ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจขั้นตอน
2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
3. การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา
4. การกำหนดการแก้ปัญหา
5. การปฏิบัติตามโครงการ
6. การประเมินผลโครงการ
7. การพิจารณาบทบทวนโครงการ หรือดำเนินการให้บรรลุผล

แนวคิดของการพัฒนาคุณภาพดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom (1997) ที่กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนหรือในทุกกิจกรรมด้วยความปรารถนาอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดการปฏิบัติหรือเกิดการกระทำร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลสำเร็จของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ (Thinking and Decision making) หมายถึง การมีส่วนร่วมตั้งแต่การนำเสนอการร่วมวางแผน การวิเคราะห์ปัญหา และสรุปด้วยการร่วมในการตัดสินใจตามข้อมูลที่ได้รับ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Implementation) หมายถึง การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ รวมถึงการลงมือปฏิบัติร่วมกับบุคลากรที่มีส่วนในการพัฒนางาน ภายหลังจากการวางแผนอย่างเป็นระบบ

3. การมีส่วนร่วมในการติดตามผล (Follow up) หมายถึง การเข้าร่วมในการประเมินและติดตามผลจากการปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพของการบริหาร เพราะเป็นวิธีการที่จะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสถานะการณ์ ความต้องการ และจุดมุ่งหมายที่แท้จริง ขององค์กรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ตามแผนงานและโครงการต่างๆ การที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา และหาแนวทางการแก้ปัญหา ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติและการติดตามผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมพัฒนามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานอย่างเข้มแข็งจริงจัง อีกทั้งยังเป็นการช่วยระดมทรัพยากรในองค์กรและปัจจัยอื่นๆ มาร่วมสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอีกด้วย (เสาวลักษณ์ สุกใส, 2542)

William (1990) ได้ทำการศึกษางานวิจัยพื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและทำการรวบรวม ประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรได้ดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กร เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น ในขณะที่เดียวกันค่าใช้จ่ายหรือการใช้ ทรัพยากรมีน้อยลง

2. การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและทำให้บุคลากรภายใน องค์กรยอมรับแนวทางในการแก้ปัญหามากขึ้น จึงทำให้เกิดแรงจูงใจที่พร้อมในการที่จะดำเนินตามแผนที่ วางไว้ได้

3. การเพิ่มการกระจายอำนาจ

การที่บุคลากรในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นเสมือนการกระจายอำนาจ ทำให้ เกิดความเท่าเทียมในการแบ่งปันทรัพยากร และเกิดความเท่าเทียมในการควบคุมขบวนการของการเปลี่ยนแปลง ได้

4. การเพิ่มสัมพันธภาพในหน่วยงานระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน

การมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรภายในองค์กร มีความเต็มใจและความรับผิดชอบต่อ สิ่งที่ตนเองได้กระทำ และตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้การสื่อสาร มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

ปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม

จุมพญา พิษขวงษ์ (2536) ได้ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวโน้มของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการกิจกรรมกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรขาดการมีส่วนร่วม โดยเรียงลำดับมีดังนี้คือ

1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยอุปสรรคของการมีส่วนร่วมนั้นเกิดจากการที่บุคลากรเกิดการรับรู้ว่า กิจกรรมที่ทำนั้นผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจ และไม่ให้ความสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ หรือด้านงบประมาณเท่าที่ควร

2. ความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องจากถ้าหากการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นเกิดจากการร่วมมือและประสานกันทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคลากรในองค์กรได้รับข่าวสารข้อมูลที่ตรงกัน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้

3. การให้รางวัลจะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

4. การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการสิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม เพราะถ้าหากบุคลากรขาดความรู้และทักษะแล้ว โอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมก็จะน้อยลง

ซึ่งการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น โดยถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจะทำให้เกิดผลดังนี้คือ

1. ถ้าหากองค์การใดมีการใช้อำนาจที่เหมาะสม แต่บุคลากรขาดความรู้ความสามารถหรือขาดการให้รางวัล สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้

2. ถ้าหากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถดี แต่มีการใช้อำนาจไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความคับข้องใจ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรนี้ไม่สามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็ม

3. ถ้าหากองค์การใดมีการให้รางวัลแต่มีการใช้อำนาจไม่เหมาะสม บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ขาดข้อมูลข่าวสาร สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความคับข้องใจที่เกิดเนื่องจากบุคคลจะขาดแรงจูงใจ เพราะไม่แน่ใจว่ารางวัลที่ได้รับนั้นเกิดจากผลการกระทำใด

4. ถ้าหากองค์การใดมีการใช้อำนาจที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถดี ได้รับข่าวสารข้อมูลอย่างทั่วถึง แต่ไม่มีรางวัลให้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นอันตรายต่อองค์การได้ เนื่องจากคุณสมบัติที่ครบถ้วนของบุคลากรนั้นอาจนำองค์การไปสู่ความล้มเหลวได้ถ้าหากเกิดความไม่พอใจในองค์การ

1.6 ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการแก่สังคม

ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการแก่สังคม ที่มีการศึกษาวิจัยได้ไว้พอสรุปได้ดังนี้

จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะที่ 4 ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคในการบริการวิชาการแก่สังคมไว้ดังนี้

ก. ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญและให้ความสนใจอย่างจริงจังประกอบกับมิได้กำหนดนโยบายไว้แน่ชัดทำให้ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติโดยไม่มีแผนปฏิบัติที่แน่นอน นอกจากนี้ยังขาดการประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน

ข. ด้านบุคลากร ขาดแคลนบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในด้านปริมาณคือไม่มีผู้ดำเนินงาน ทั้งนี้เนื่องจากภารกิจงานสอนของอาจารย์มีมากและในบางคณะยังขาดแคลนอาจารย์จึงทำให้อาจารย์ไม่สนใจทำงานด้านนี้และผลงานก็มิได้นับรวมเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับด้านคุณภาพนั้นคือ ไม่มีผู้มีส่วนประสมการณและเชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาช่วยดำเนินงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรมและสัมมนา

ค. ด้านงบประมาณ มิได้รับการสนับสนุนงบประมาณหรือได้รับก็เพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การดำเนินงาน ทำให้ผู้ที่ทำงานทางด้านนี้ต้องช่วยตนเองในการหารายได้มาสนับสนุนโครงการของตน

ง. ด้านอาคาร สถานที่ และวัสดุ- อุปกรณ์ ยังขาดแคลนวัสดุ- อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำสื่อในการเผยแพร่ความรู้ ขาดแคลนอาหาร สถานที่ในการฝึกอบรม จัดกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลงาน

จ. เอกสารที่จัดเผยแพร่ในบางเรื่องยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากเข้าใจยากและไม่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง (ทบทวมหาวิทยาลัย 2523 : 39)

จากรายงานการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ.2525 – 2529) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคไว้ดังนี้

ก. สถาบันอุดมศึกษาขาดองค์กรกลางในการประสานงานและกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่สังคม

ข. นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ มิได้ให้ความสำคัญแก่งานการให้บริการ วิชาการแก่สังคม ทำให้อาจารย์ไม่ค่อยเต็มใจอุทิศเวลาเข้าร่วมงานดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2527 : 3 – 5)

ก. อาจารย์มีชั่วโมงสอนมากเกินไป

ข. ขาดงบประมาณในการดำเนินการ

ค. ขาดความรับผิดชอบและเสียดุล

ง. ขาดยานพาหนะ

จ. ขาดความร่วมมือจากอาจารย์

ฉ. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ช. ทักษะของอาจารย์ยังไม่ดีพอถึงความสำคัญในการบริการวิชาการแก่สังคม

ซ. ขาดการประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน

ฌ. ใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน

ฎ. ขาดนโยบายที่แน่นอนและระบบการทำงานที่ดี

วิศนี ศีลตระกูล (2521 : 140) ได้ศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคกลางพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เนื่องมาจาก

ก. อาจารย์มีงานรับผิดชอบมากเกินไป

ข. ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่สังคม

- ค. ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ง. วิทยาลัยไม่มีนโยบายในการดำเนินงานที่แน่นอน

สวัสดี สุคนธ์ (2523 : 208 – 209) ได้ศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ใน

วิทยาลัยครูภาคใต้พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการวิชาการแก่สังคมมีลักษณะคล้าย ๆ กันคือ

- ก. ขาดความสนใจจากผู้บริหาร
- ข. ขาดงบประมาณ
- ค. อาจารย์ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญ
- ง. ขาดแผนการดำเนินงานที่แน่นอน

ชัยวัฒน์ บุญทริก (2527) ได้ศึกษาบทบาทของอาจารย์วิทยาลัยครูในกลุ่ม

วิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาชนบท คือ ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอสำหรับโครงการ ปัญหาที่สอง คือ อาจารย์ไม่สามารถเสียสละเวลาให้กับโครงการได้อย่างเต็มที่ ปัญหาที่สาม คือ การขาดความร่วมมือระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยครูกับหน่วยงานอื่น ๆ ปัญหาสุดท้าย คือ ชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ เพราะคิดว่าไม่ใช่ผู้เริ่มต้น โครงการ

ศิริชัย อิศระโชติ (2527) ได้ศึกษาถึงบทบาทด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้พบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ งบประมาณขาดแคลน ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารสถาบันไม่ให้ความสำคัญต่อการบริการวิชาการแก่ชุมชนเท่าที่ควร

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2529 : 171 – 172) ได้สรุปปัญหาการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในภาคชวชยดังนี้

- 1.ขาดการวางแผนที่เป็นระบบและขาดแนวทางในการปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาซ้ำซ้อน
- 2.มีข้อจำกัดของงบประมาณและความสามารถของสถาบันอุดมศึกษาในการหาผู้สนับสนุนจากแหล่งภายนอก
- 3.ขาดผู้ริเริ่มที่เกี่ยวข้องจริง ๆ และทำหน้าที่ประจำในการให้บริการวิชาการแก่สังคม
- 4.ขาดกลไกและเครื่องมือการติดตามผลและประเมินผลอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
- 5.ขาดการประสานและร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาเองระหว่างบุคคลและระหว่างสถาบันอุดมศึกษาอื่น ระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับผู้แทนชุมชน ซึ่งทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรบุคคล และวัสดุจากภายใน และภายนอกสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การดำเนินงานการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในวงจำกัดและไม่แพร่หลายเท่าที่ควร การดำเนินงานส่วนใหญ่ครอบคลุมเฉพาะสาขาวิชาแพทยศาสตร์ สาธารณสุข วิศวกรรมศาสตร์ เกษตรกรรม ป่าไม้และประมง เท่านั้น (ทบวงมหาวิทยาลัย 2529 : 12)

(Brantley Harris Hames , 1970) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการให้บริการการศึกษาแก่ชุมชนเมืองของรัฐจอร์เจียพบปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดการให้บริการทางด้านนันทนาการแก่ชุมชนและผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ

จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

- ก. ปัญหาด้านการบริหารงาน

- ข. ปัญหาด้านบุคลากร
- ค. ปัญหาด้านงบประมาณ
- ง. ปัญหาด้านอาคาร สถานที่ วัสดุ-อุปกรณ์

2. วิสัยทัศน์ขององค์กร

ท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็ว และกระทบต่อแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้คนอย่างทั่วถึงนั้น องค์กรใหญ่ ๆ ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานไปตามสถานการณ์ ได้แก่ การปรับระบบ การออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่ การปรับกระบวนการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงผลผลิตที่เนื่องมาจากความคิด ที่ได้ทำความเข้าใจกับสภาพในอดีตปัจจุบัน และมองเห็นภาพเปลี่ยนแปลงที่ควรจะเป็นในอนาคต

วิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องปรับเปลี่ยนตามสังคมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และระบบข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น ผู้นำทางการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพทุกท่านจะต้องเตรียมพร้อมที่จะรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีวิสัยทัศน์และพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้กำหนดทิศทางให้แก่องค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ถ้าองค์กรใดปราศจากจากวิสัยทัศน์ จะทำให้การปฏิบัติงานไร้ทิศทาง (Young, 1992 : 25)

ความสำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์

กระแสการพัฒนาความนึกคิด การศึกษา และอุดมการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นกระแสของความผันแปรไม่แน่นอน หากเสถียรภาพได้ยาก วิสัยทัศน์จะเป็นตัวช่วยก่อให้เกิดความรู้สึกมีเสถียรภาพอย่างมีทิศทางมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย จริงอยู่วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของความคิดที่อยู่ภายในบุคคลคนเดียว เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่รับรู้ได้ และไม่ช้าไม่นานจะส่งผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติ

นานัส (Nanus, 1992) ได้เสนอว่าวิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการคือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาเพื่อความก้าวหน้า
2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคล ทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย ด้วยความภาคภูมิใจอุทิศเสียสละ และมุ่งคุณภาพของงานการผลิต การบริการ การมีส่วนร่วมให้ผ่านการเพิ่มอำนาจ (empowerment)
3. ช่วยกำหนดมาตรฐานของความเป็นเลิศ
4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต และปัจจุบัน เข้ากับอนาคตกาล

2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ หรือ Vision มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Visus” หรือ “Videu” แปลว่าการมองเห็น สิ่งที่เห็น (เรมวล นันศุภวัฒน์, 2539 : 1) วิสัยทัศน์ในภาษาไทย มีผู้เรียกขานไว้มากมาย อาทิ การมองการณ์ไกล การสร้างภาพในอนาคต ทศนียภาพ

ญาณวิถี มโนภาพ การมองอนาคต บางคน เรียกว่ามโนทัศน์

วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่าง โดยผ่านกระบวนการความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต นั่นก็คือ ผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ญาณหยั่งรู้เล็งเห็นความเป็นไปข้างหน้าจับกระแสความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เป็นส่วนหนึ่งของการคิดหน้า (Foresight) คิดหลัง (backsight) และมองเข้าไปข้างในตน (insight) เรียนรู้จากผู้คน สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ข่าวสาร ประสบการณ์ สังเคราะห์ รู้เท่าทันแนวโน้มวิวัฒนาการพัฒนาการ และวิจารณ์

ตัดสินใจปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาก่อนถึงเวลาอันสมควร (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538 : 15)

2.2 การรับรู้ลักษณะของวิสัยทัศน์

การรับรู้วิสัยทัศน์ที่ดีทางการพยาบาล

กล่าวโดยทั่วไป วิสัยทัศน์ต้องมีลักษณะลึก กว้างไกล และสูง

ลึก แสดงถึงความไม่ไขว่คว้า ไม่ใช้ลักษณะสร้างภาพที่เชิงเน้นปริมาณ โดยขาดความพร้อม ขาดทรัพยากรรองรับ ขาดการผลักดันให้บังเกิดการปฏิบัติ

กว้าง เป็นการสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์ สร้างเป็นภาพรวม พิจารณาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหา และปัจจัยคุกคามในระยะสั้น และระยะยาวของด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง มาประกอบกำหนดร่วมเป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ไกล รัศมีการมอง เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้น ไม่ใช่การมองแบบ “here and now” แต่เป็นการสร้างภาพฉายไปข้างหน้าทีนาน และการปฏิบัติบังเกิดผลทั้งผลนำออก “outputs” และผลลัพธ์ “outcomes” ในทางบวก

ไฟสูง วิสัยทัศน์มักเป็นอุดมคติที่เกิดกับผู้ที่มีสมมติ เรียนรู้ได้ไว เห็นคุณค่าประสบการณ์ มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ ไฟสูง เรียนรู้อย่างชาญฉลาด และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากนี้แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะอื่น ๆ คือ

1. บรรลุถึงได้ (attainable or achievable) มวลความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้น ต้องปฏิบัติได้เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผล ภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน

2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (behavioral) วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพ จะไม่หยุดเพียงแค่ความคิด สร้างภาพฉายไปในอนาคต ซึ่งยังถือว่าเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วม ขยายความคิดให้คนที่เกี่ยวข้อง ได้รับความรู้ ได้เข้าใจ เห็นความสำคัญ สร้างความคิด ความเชื่อ ค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน ช่วยกันผลักดัน แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นผล
3. นำท้าทาย (challenging) จะต้องกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารที่ดีจะอาศัยช่องทางของการสื่อสารต่าง ๆ กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่อความนำท้าทายนี้ตลอดไป
4. พึงปรารถนา (desirable) วิสัยทัศน์มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
5. เน้นการปฏิบัติการล่วงหน้า (proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยอดีต “ตามแก้” แต่วิสัยทัศน์เป็นลักษณะการรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รู้เท่าทันแล้วมีการปฏิบัติล่วงหน้า ผ่านผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไข และปราบปราม
6. มีความเป็นกลยุทธ์ (strategic) ที่มุ่งสู่อนาคต วิสัยทัศน์จะสื่อค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน รวมทั้งปรัชญาของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสนองต่อเป้าหมายขององค์กร
7. คุ้มค่า (worthwhile) คุณค่าประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดี จะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไประยะเวลาหนึ่ง หลังจากที่ได้เพียรพยายามดำเนินการผลักดันต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ นานา ความคุ้มค่าจะก่อประโยชน์ออกดอกออกผลให้เกินกว่าที่ได้ ที่บ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลนั่นเอง

2.3 กระบวนการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร

วิธีการสร้างวิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยของเวลาเป็นสำคัญ เราสามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้ 2 ทาง คือ

1. คิดใคร่ครวญสืบค้นกับสภาพปัจจุบัน ศึกษาแนวทางการปรับปรุงพัฒนา ทำให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ 4 ทาง คือ
 - 1.1 บุคคลนั้นมองประสบการณ์ในอดีตตามความรู้สึก ในเรื่องสภาพองค์กรที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ความพึงพอใจ ความคาดหวัง และผลที่ปรากฏตามเป้าหมายขององค์กร แล้วหาแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาต่อไป
 - 1.2 การร่วมประชุมของบุคคลภายใน และภายนอกองค์กร ค้นหาความไม่พึงพอใจในองค์กร และลักษณะที่ดีขององค์กร ข้อมูลที่ได้รับจะช่วยส่องทางสู่วิสัยทัศน์ที่พึงกำหนดขึ้น
 - 1.3 ทำให้วิสัยทัศน์กระจายเป็นระยะ ๆ อาจโดยการจัดสัมมนา 2-3 วัน กับ

ผู้ได้บังคับบัญชา ศึกษาข้อมูลรายละเอียด เพื่อช่วยขัดเกลาเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และค่านิยม

- 1.4 รับฟังความคิดเห็น คำพูด ของคนอื่น สกศกภูมิปัญญาจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ แม้กระทั่ง จากการศึกษาค้นคว้า
2. สร้างวิสัยทัศน์ โดยการสังเกต ประเมิน คาดคะเนอนาคต อาจทำได้ 2 แนวทาง คือ
 - 2.1 อภิปราย วางแผนอนาคตขององค์การทั้งระยะสั้น และระยะยาว ในหลาย ๆ ทาง พิจารณา ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือลักษณะเด่นขององค์การ จุดด้อยขององค์การ โอกาสขององค์การ และปัจจัยที่เป็นตัวคุกคามต่อเสถียรภาพการบรรลุต่อ เป้าหมายขององค์การ โดยปรับเปลี่ยนพลิกผันจุดด้อยให้เป็นลักษณะเด่น ปัจจัยคุกคามให้ กลายเป็นโอกาสขององค์การ
 - 2.2 พิจารณาจากความไม่ต่อเนื่องของความโน้มเอียงที่ปรากฏในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาจุด จุดหักเห หรือความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่อาจจะให้ความหมายอะไรบางอย่างดังที่เรียกว่า “การ ปรับกระบวนกรรม” (paradigm shift) ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการคิดใหม่ การทำใหม่ การปรับ โครงสร้าง การมุ่งประเมินสังเกตอนาคต โดยการรับฟังความคิด แนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ทำให้ตระหนักได้ว่ากระแสของความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง การตระหนักรู้ ก่อนย่อมทำให้องค์การได้เปรียบ ไหวตัวได้ทันในเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับ หรือตามแก้

2.4 วิสัยทัศน์ของสถาบันการพยาบาล

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2539) ได้กล่าวถึงแนวทางให้พยาบาลสร้างวิสัยทัศน์ในระดับหน่วยงานของ ตนเอง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้นำและผู้ตามแต่ละคนสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองขึ้น และกำหนดแนวทางที่คาดคะเนว่าจะนำไปสู่ การปฏิบัติ
2. ผู้นำจะนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม และหาข้อสรุป หรือทำความเข้าใจกัน ให้วิสัยทัศน์อยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งวิสัยทัศน์ที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งอาจจะสร้างขึ้นใหม่ หรือจากวิสัยทัศน์ที่มีอยู่เดิม และใช้ได้ผลแล้วก็ได้
3. นำวิสัยทัศน์ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันมาพิจารณาความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นโดย โรงพยาบาล หรือฝ่ายการพยาบาล ในกรณีที่โรงพยาบาล หรือฝ่ายการพยาบาลยังไม่มีวิสัยทัศน์ที่ เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ก็ควรกระตุ้นให้มีการริเริ่มดำเนินการ
4. ผู้นำจะสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยให้ทุกคนได้รับทราบ
5. ทุกคนในหน่วยงานร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติจากวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง

วิธีการที่จะให้วิสัยทัศน์ลงในองค์กร

1. ผู้นำและผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องกล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส เช่น ขณะประชุมประจำเดือน และการสนทนาพูดคุยในเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เรื่องงาน
 2. หลังจากประกาศวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ทุกคนรับทราบ และปฏิบัติตามแล้ว ผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบ ประพฤติปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น
 3. ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติเบี่ยงเบนไปจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ผู้นำจะต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบว่า ได้ปฏิบัติเบี่ยงเบนไปจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้โอกาสผู้ปฏิบัติคนนั้นได้มีการปรับปรุง
 4. มีการทบทวนวิสัยทัศน์เป็นระยะ ๆ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหน่วยงาน
 5. แจ้งวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรพยาบาลที่เข้ามาทำงานใหม่ เพื่อให้เข้าใจ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น
 6. บุคลากรพยาบาลคนใดที่ได้ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น ควรให้รางวัลเป็นการชมเชย
 7. ตรวจสอบความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และตีตราประกาศให้ทุกคนได้ทราบ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี มองเห็นประโยชน์แม้จะเป็นวิสัยทัศน์ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม
 8. การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์จะต้องมีโครงสร้าง นโยบาย และวิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกันด้วย
- วิสัยทัศน์มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร จะช่วยให้ผู้นำมีกรอบแนวคิดในการทำงาน และวิธีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ การสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในองค์กรจะเริ่มมาจากผู้นำ และการระดมความคิดของทุกคนในการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งมีลักษณะลึก กว้างไกล และสูง ปฏิบัติได้จริง บรรลุประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นั่นก็คือคุณภาพการพยาบาลนั่นเอง นอกจากนี้ ยังต้องดำรงให้วิสัยทัศน์คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

3. ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการวิชาการ

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory of motivation)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 – 115) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮิร์ซเบิร์กศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น แยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ท่าจะ

เป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการคือ

ปัจจัยจูงใจ (motivators) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน ที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น
2. ความก้าวหน้า (advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับการก้าวหน้าที่โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถที่จะทำงานนั้น
3. การยอมรับนับถือ (recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิด แรงจูงใจต่อเนื่องกันไป
4. ความรับผิดชอบ (responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการ โอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง
5. ลักษณะของงาน (work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (dissatisfiers) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. เงินเดือน (salary) ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน
2. โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้าย ตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (interpersonal relationship) หมายถึง การสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. สถานภาพ (status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น
5. การนิเทศงาน (supervision) หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระ
6. นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็น นโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจน ความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

8. สภาพความเป็นอยู่ (personal life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยค่าจูงเพียงพอไม่ได้หมายความว่า คนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา

เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค่าจูง” (motivation – hygiene theory)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแต่ปัจจัยจูงใจเพียงอย่างเดียวมาทำการศึกษา เพื่อหาทางยืนยันว่า ถ้าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น อันเกิดจาก แรงจูงใจภายใน จะทำให้อาจารย์พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม

งานวิจัยในต่างประเทศ

Beverly (1970) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาและกิจกรรมในการบริการวิชาการแก่ชุมชนพบว่า เมื่อสถานศึกษาจัดดำเนินงานให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ผู้ให้บริการจะมีภาระมากขึ้นคือ จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกับผู้นำชุมชน มีการวางแผนเพื่อการดำเนินงานซึ่งการบริการชุมชนจะต้องทราบความต้องการของชุมชน เพื่อการพัฒนาหลักสูตรให้สามารถบริการชุมชนได้ตามต้องการและการวิจัยเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนจะทำให้มองเห็นแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้น ควรมีการวางแผน มีการติดตามผลและศึกษาความคิดเห็นของผู้รับบริการตลอดจนปัญหาต่างๆ และควรนำเอาวิทยาการใหม่ๆ มาแนะนำแก่ประชาชน

Neal (1971) ได้ศึกษารูปแบบของโครงการบริการชุมชนสำหรับวิทยาลัยชุมชนซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยชุมชน 112 แห่งพบว่า แนวความคิดในการให้บริการแก่ชุมชนมีดังนี้ ควรดำเนินการให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชนเป็นอย่างยิ่ง ควรร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการดำเนินการมากขึ้น ควรหาแหล่งสนับสนุนด้านการเงิน การศึกษาด้านเจตคติของผู้นำชุมชน ควรให้กำลังใจแก่ดำเนินการและควรมีการวิจัยและประเมินผลโครงการบริการชุมชนด้วย

Goldburg (1971) ได้ศึกษาเรื่องการเตรียมโครงการสำหรับบริการชุมชนพบว่า กิจกรรมที่ได้รับความสนใจและได้ผลดีคือ พิมพ์ดีด การทำขนม การตัดเย็บเสื้อผ้าและการบริหารร่างกาย สำหรับสตรี

Wimmer (1971) ได้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบโปรแกรมการบริการวิชาการแก่ชุมชน วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อแสดงโปรแกรมการบริการวิชาการที่มีประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนที่ได้รับการคัดเลือกและเพื่อใช้เกณฑ์ในการตัดสินใจและเป็นข้อเสนอแนะในการประเมินผลโปรแกรมการบริการชุมชนของ วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างใช้วิทยาลัยชุมชนทั้งหมด

112 แห่งพบว่า ลักษณะที่ดีเลิศ (รูปแบบ) ของการบริการชุมชนมี 11 ลักษณะ ดังนี้

1. มีคณะกรรมการที่แข็งแกร่งสำหรับการบริการชุมชน
2. มีวัตถุประสงค์ที่มีเขียนหรือพิมพ์เป็นเอกสารจำแนกแยกแยะอย่างเด่นชัดโดยคำนึงถึง

ขอบข่ายหรือจุดประสงค์ของการบริการชุมชน

3. เป็นแผนกหนึ่งต่างหากเหมือนกับแผนกทางวิชาอื่นๆ ของสถาบันหลัก
4. มีหัวหน้าของงานบริการชุมชนซึ่งอาจเป็นคณบดีหรือผู้อำนวยการทำหน้าที่รายงานโดยตรง

ต่ออธิการ

5. จัดให้ความสะดวกสบายอย่างมากที่สุดที่โครงการบริการจะทำได้ทั้งในด้านวัสดุและเวลา
6. จัดให้มีการบริการหลายประเภท ซึ่งมีลักษณะโครงการบริการสังคมแบบอุดมคติ
7. ให้ความสำคัญในการจัดหาผู้ร่วมมงานในวิชาชีพและผู้ดำเนินงานที่มีคุณสมบัติดีเลิศ
8. คำนึงถึงแหล่งการเงินเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
9. สนับสนุนหัวหน้าฝ่ายบริหารและคนสำคัญในโครงการที่มีส่วนทำให้โครงการประสบ

ผลสำเร็จ

10. คำนึงถึงเทคนิคหลายๆ อย่างที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการบริการชุมชน
11. เห็นความสำคัญของการวิจัยเรื่องการบริการชุมชน การศึกษาผู้ใหญ่และวิธีการประเมินผลซึ่ง

เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องทำในโครงการบริการชุมชน

Burton (1974) ได้สำรวจลักษณะโครงการบริการชุมชนของวิทยาลัยชุมชนรัฐ

อลาบามา เพื่อศึกษาถึงบทบาทและขอบข่ายการดำเนินงานของโครงการบริการชุมชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยจำนวน 18 แห่งในปีการศึกษาพ.ศ. 2514-2515 พบว่า การบริการชุมชนไม่มีแบบแผนที่แน่นอน ผู้ดำเนินการจะเสนอแนะและของงบประมาณเป็นคราวๆ ไปไม่มีการจัดสรรงบประมาณที่แน่นอน

Becerra (1974) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชนพบว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับสถานศึกษานั้น ผู้บริหารและผู้แทนชุมชนจะต้องร่วมมือกันและทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการทางการศึกษาตามหน้าที่ บทบาทและนโยบายที่ได้ตกลงกันไว้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและสนใจเกี่ยวกับความแตกต่างของชุมชน

Murphy (1975) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะกิจกรรมบริการชุมชนของสถาบันอุดมศึกษาเมืองบัลติมอร์ โดยศึกษาทัศนะของอาจารย์ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เคยร่วมกิจกรรมบริการชุมชนกับกลุ่มที่ไม่เคยร่วมกิจกรรมเลย พบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการชุมชน มักจะเป็นบุคคลที่มีอายุมาก มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงและมีประสบการณ์การทำงานในสถาบันนั้นมาหลายปีอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความเห็นว่ากิจกรรมบริการชุมชนมีผลทางบวกต่อการสอน การวิจัยและคุณภาพโดยรวมแก่สถาบันของตนและมีข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการชุมชน เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ของชุมชน โดยเฉพาะที่เมืองบัลติมอร์

Moore (1975) ได้ศึกษาบทบาทด้านการพัฒนาชุมชนของวิทยาลัยบรันสวิก โดยวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชนของบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นำชุมชนและคณาจารย์ในวิทยาลัยพบว่า บุคคลทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นตรงกันว่า การพัฒนาชุมชนควรจะเป็นบทบาทหนึ่งของวิทยาลัยและเสนอให้มีการกระทำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนโดยผ่านองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นที่รวมของประชาชนตามหลักประชาธิปไตยและจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการพัฒนาชุมชนคือ จะต้องพยายามช่วยให้ประชาชนรู้จักที่จะช่วยเหลือตนเอง ในกลุ่มของคณาจารย์มีความเห็นว่า ควรจัดให้กิจกรรมการพัฒนาชุมชนเป็นกิจกรรมในหลักสูตร โดยคิดหน่วยกิตของการศึกษาภาคสนามของนักศึกษา และกิจกรรมนี้ควรสนับสนุนให้เป็นปริมาณงานของอาจารย์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

Welch(1975)ได้ศึกษาการจัด โครงการและงบประมาณเพื่อบริการสังคมของวิทยาลัยชุมชน 75 แห่ง ซึ่งเป็นกลุ่มวิทยาลัย ที่ริเริ่มจัดการบริการสังคมในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยที่มีการบริการสังคมกับวิทยาลัยที่ไม่มีบริการสังคมแล้ว วิทยาลัยที่มีการบริการสังคมจะแตกต่างจากวิทยาลัยที่ไม่มีบริการสังคมอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับการมีกิจกรรมมากกว่าชุมชนสามารถใช้สถานที่ของวิทยาลัยได้มากกว่าและชุมชนได้ใช้บริการต่างๆ ของวิทยาลัยให้เป็นประโยชน์อย่างมากจนมีแนวโน้มว่าหน้าที่ในการให้บริการแก่สังคมนี้จะเป็นหน้าที่เด่นประการหนึ่ง

Groezinger (1975) ได้ให้คำนิยามการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนว่า หมายถึง การให้การศึกษาในระบบ (Informal Education) ได้สร้างเครื่องมือสำหรับให้วิทยาลัยชุมชนได้ศึกษาเกี่ยวกับงานบริการสังคม โกรซิงเจอร์ได้สร้างแบบสอบถามต้นฉบับประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ วัฒนธรรมและนันทนาการ ภายภาพ จิตใจและอนามัยสิ่งแวดล้อม และการบริการเพื่อการพัฒนาชุมชน มีคำถามปลายเปิดเพื่อวัดเจตคติเกี่ยวกับงานบริการสังคมด้วยกลุ่มประชากรที่ใช้ประกอบด้วยอาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน 35 แห่ง รวมจำนวน 212 คน ในรัฐอิลลินอยส์ นำเอาแบบสอบถามที่ตอบคืนมาปรับปรุงจัดลำดับเนื้อหาและเพิ่มเติมสิ่งที่ควรสร้างเป็นแบบสอบถามชุดใหม่ที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้วิทยาลัยชุมชนต่างๆ ใช้ศึกษาความจำเป็น (Needs) และความต้องการ (Wants) ของชุมชนต่อไป

Little (1975) ได้ศึกษาจุดมุ่งหมายของโครงการบริการชุมชนของวิทยาลัยชุมชนในฟลอริดา โดยใช้ผู้บริหาร 28 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคม ควรจะสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ควรจัดลักษณะงานการศึกษาตลอดชีวิตเป็นอันดับแรก ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานคือ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นและขาดการจัดสรรงบประมาณ

Talmdge (1976) ได้สำรวจงานบริการชุมชนในชนบทพบว่า หัวหน้าโครงการไม่มีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศให้กับงานบริการชุมชน วิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีโครงการในการแก้ปัญหาของชุมชน งบประมาณจัดให้ไม่แน่นอน วิทยาลัยมีโครงการด้านต่างๆ มากมายและมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน

Lieberman (1984) ได้ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างของโปรแกรมการศึกษาต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพของวิทยาลัยชุมชน จุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อที่จะหาข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับ (Degree) ที่เหมาะสมกับโครงการขององค์กรที่เป็นศูนย์กลางการจัดรวมองค์กรและความสัมพันธ์ขององค์กรที่มีคุณภาพ คุณภาพในที่นี้หมายถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพรวมกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ วิทยาลัย 4 แห่ง ที่ได้รับการคัดเลือกจากการจัดลำดับโครงสร้างขององค์กรที่เป็นศูนย์กลางและไม่เป็นศูนย์กลาง ส่วนขนาดโปรแกรมและสภาพแวดล้อมเป็นตัวคงที่กรอบงานของวิทยาลัยแต่ละแห่งถูกทำเป็นแผนผังไว้และถูกนำมาเปรียบเทียบกันความรูปแบบเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 3 ด้านได้แก่ ปัจจัยหรือสิ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ขบวนการหรือระบบและผลิตผลหรือเกณฑ์ของเป้าหมายพบว่า โครงสร้างแต่ละอย่างมีทั้งข้อดีและข้อเสีย อย่างไรก็ตาม การรวมศูนย์กลางในระดับพอเหมาะเป็นโครงสร้างของการจัดองค์กรที่มีประสิทธิผลมากที่สุดสำหรับโครงการศึกษาต่อเนื่องของวิทยาลัยชุมชน รูปแบบนี้ประกอบด้วยแรงสนับสนุนจากการศึกษาต่อเนื่องและการวางแผน

อย่างมีระบบ การทำงานอย่างสม่ำเสมอ และสามัคคียิ่งกว่านั้นรูปแบบของเกณฑ์คุณภาพ โดยสรุปต้องปฏิบัติได้ และปรับได้ง่ายเมื่อมีการวิเคราะห์งานการศึกษาต่อเนื่อง

งานวิจัยในประเทศไทย

พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ (2528) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังในงานด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงในงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ทั้งโดยส่วนรวมและในงานแต่ละด้าน คือ งานให้การศึกษาแก่ชุมชน งานบริการชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังสูงกว่าบทบาทที่เป็นจริง

ทบทวมหาวิทยาลัย (2530) ได้ศึกษาบทบาทและผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การกิจการบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงและมีความตั้งใจมุ่งมั่นต่อภารกิจนี้ จึงมีโอกาสสัมฤทธิ์ผลสูงกว่าสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมและทรัพยากรน้อยหรือไม่มีความสนใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และแหล่งที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับท้องถิ่นในเขตของตนเองมากกว่าสถาบันศึกษาอื่นๆ และมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น

พวงพิศ ชนะมณี (2534) ได้ศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และเปรียบเทียบการจัดการงานวิชาการตามลักษณะตัวแปรของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการงานวิชาการโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เมื่อจำแนกกิจกรรมแต่ละงานกิจกรรมที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจัดกิจกรรมวิชาการได้แก่ การนำอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นมาศึกษา การจัดการศึกษาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล การส่งเสริมการศึกษาวิจัย จัดหาทุนวิจัย การกระตุ้นให้เขียนบทความทางวิชาการ ส่วนการสอนในคลินิก กิจกรรมที่อยู่ในระดับน้อยคือ การจัดระบบบริหารบุคคลและการจัดการด้านทรัพยากรเพื่อการสอนผู้ป่วยและญาติ เปรียบเทียบการจัดการจำแนกตามตัวแปรพบว่า อายุ ประสบการณ์การบริหาร ประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล ลักษณะความเป็นผู้นำ โดยส่วนรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน ตัวแปรด้านสังกัดพบว่า กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากกว่า กระทรวงกลาโหม พิจารณาตามงานพบว่า กระทรวงมหาดไทยมีค่าเฉลี่ยการจัดกิจกรรมทางวิชาการมากกว่า ทบทวมหาวิทยาลัยและการสอนผู้ป่วยและญาติมากกว่ากระทรวงกลาโหม ผู้ที่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการ

การเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยรวมมากกว่าผู้ไม่เคยรับการอบรมพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการคือบุคลากรมีน้อย ขาดความสามารถในการอ่านเอกสารภาษาต่างประเทศ ขาดงบประมาณ ขาดการสนับสนุนการจัดสรรเวลาเพื่อทำการวิจัยในคลินิกขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการในหอผู้ป่วย

ลัดดาวัลย์ ชัยเฟื่องมนต์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบการบริหารงานชั้นปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งรวบรวมปัญหาการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลร้อยละ 60

ขึ้นไปรายงานว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมชั้นวางแผนส่วนใหญ่ การปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้บริหารงานวิชาการรายงานไม่ถึงร้อยละ 60 คือ 1) การจัดทำแบบสำรวจความต้องการการพัฒนามูลากร

2) การวางแผนเรื่องการศึกษาต่อต่างประเทศ 3) การจัดทำมาตรฐานการพยาบาลเพื่อตรวจสอบคุณภาพทางการพยาบาล 4) การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยและ 5) การหาทุนสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย กิจกรรมการบริหารงานวิชาการชั้นปฏิบัติรายการกิจกรรมและรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบการปฏิบัติทุกด้านคือ การพัฒนามูลากร การส่งเสริมงานวิชาการ และการค้นคว้าวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกิจกรรมการบริหารงานวิชาการชั้นประเมินผลในด้านการพัฒนามูลากรและการส่งเสริมงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการค้นคว้าวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลรายงานปัญหาในชั้นวางแผน คือ ขาดงบประมาณ และผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นชั้นปฏิบัติคือสถานที่ วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม ชั้นประเมินผลคือ ขาดงบประมาณในการประเมินผล

บุญธนา วานิชกุล และคณะ (2537) ได้ศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการในแผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการในด้านการบริหารมูลากร ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริการพยาบาล และด้านการบริการวิชาการในแผนกพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 114 คน และ 336 คน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีการรับรู้ต่อบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการบริหารบุคคลากรไม่แตกต่างกัน แต่การรับรู้ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริการพยาบาล ด้านบริการวิชาการแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้สูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษา อายุ และประสบการณ์ด้านการสอนของวิทยากรย์ ในวิทยาลัยพยาบาล 24 แห่ง จำนวน 407 คน พบว่า วิทยากรย์มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาวิชาการมากที่สุด และสภาพของการได้รับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความต้องการกับสภาพของการได้รับการพัฒนา ในด้านความรู้ความสามารถในฐานะวิทยากรย์ ด้านบทบาทของวิทยากรย์ในการเสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพแก่นักศึกษา ด้านการวิจัยและเผยแพร่งานวิชาการและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาการมีความแตกต่างกัน ($P < .001$) วิทยากรย์ที่มีอายุและประสบการณ์การสอน น้อยต้องการพัฒนาวิชาการมากกว่าทั้งด้านความรู้ด้านวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ($P < .05$)

วราพร พลอยประเสริฐ (2538) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหารและวิทยากรย์เกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บริหารและวิทยากรย์มีความคาดหวังเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลในระดับสูง

บุบผา สุขเสริม (2542) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคกลาง พบว่าอาจารย์พยาบาลพยาบาลวิชาชีพ และประชาชนมีทัศนคติต่อการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์หรือเทียบเท่า หรือสูงกว่าปริญญาตรี ที่ปฏิบัติการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 554 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่าปริญญาตรีที่ปฏิบัติการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระบบความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 245 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามลำดับชั้นตอนดังนี้

1. แบ่งวิทยาลัยพยาบาลออกเป็น 5 กลุ่ม ตามสังกัดของวิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เลือกวิทยาลัยในแต่ละสังกัด ตามสัดส่วนได้ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดละ 1 วิทยาลัยพยาบาล รวมเป็น 5 วิทยาลัยพยาบาล จับฉลากรายชื่อวิทยาลัยตามจำนวนของวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. เลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล โดยเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย
4. (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากเลขที่ของให้ได้จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ต้องการ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัด	จำนวน อาจารย์พยาบาล (คน)	สถาบันการศึกษา พยาบาล	จำนวน อาจารย์พยาบาล (คน)
ทบวงมหาวิทยาลัย	206	มหาวิทยาลัยมหิดล	91
กระทรวงสาธารณสุข	75	วพบ.กรุงเทพ	33
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	58	วพ. ตำรวจ	26
กระทรวงกลาโหม	115	วพ. กองทัพบก	51
กรุงเทพมหานคร	100	วพ. เกื้อการุณย์	44
รวม	554	รวม	245

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบวัดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดัดแปลงมาจากแนวคิดของ อัญชลี ดวงอุไร (2545) และจากการค้นคว้า ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม เนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุม ในเรื่องการวางแผนจำนวน 8 ข้อ การปฏิบัติงานจำนวน 14 ข้อ และการประเมินผลในกิจกรรมจำนวน 8 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลได้ร่วมกิจกรรมบริการวิชาการมากที่สุด
มาก	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลได้ร่วมกิจกรรมบริการวิชาการมาก
ปานกลาง	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลได้ร่วมกิจกรรมบริการวิชาการปานกลาง
น้อย	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลได้ร่วมกิจกรรมบริการวิชาการน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลไม่ได้ร่วมกิจกรรมการบริการวิชาการน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน การมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการวิชาการ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบวัดการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเรมวอล (2539)และจากการค้นคว้า ตำรา เอกสารและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร เนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุม ในเรื่อง การประชาสัมพันธ์จำนวน 6 ข้อ กระบวนการที่ได้มาของวิสัยทัศน์จำนวน 14 ข้อ และการประยุกต์ในการนำไปใช้ของวิสัยทัศน์ขององค์กรจำนวน

5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

มากที่สุด หมายถึง อาจารย์พยาบาลรับรู้วิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลใน
ระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง อาจารย์พยาบาลรับรู้วิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลใน ระดับ
มาก

ปานกลาง หมายถึง อาจารย์พยาบาลรับรู้วิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในระดับปาน
กลาง

น้อย หมายถึง อาจารย์พยาบาลรับรู้วิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง อาจารย์พยาบาลรับรู้วิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 4 แบบวัดปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวทฤษฎีของ(Herzberg's)และมีการค้นคว้า ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเนื้อหาครอบคลุมเรื่อง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลในลักษณะงานที่ปฏิบัติมีจำนวน 6 ข้อ ความรับผิดชอบจำนวน 5 ข้อ ความก้าวหน้าจำนวน 6 ข้อ การยอมรับนับถือจำนวน 5 ข้อ และความสำเร็จของงานจำนวน 6 ข้อ โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ระดับมากที่สุด
มาก	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ระดับมาก
ปานกลาง	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ระดับปานกลาง
น้อย	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ระดับน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
มาก	ให้ 4	คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
น้อย	ให้ 2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และภาษาหลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ส่วนภาษาที่ใช้ โดยมีความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา 4 ตอน ไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่ภาควิชาพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มีลักษณะเดียวกับประชากร แต่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจึงนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient)ซึ่งมีค่าระหว่าง 0-1 สำหรับค่าต่ำสุดที่ยอมรับได้ คือ .70 (Nunnally,1978 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยนาทร,2544) โดยรวมและรายด้านด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ version 10 และได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือแต่ละตอนดังนี้ การรับรู้วิถีทัศน์ขององค์การมีค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.92 ปัจจัยจูงใจมีค่าเท่ากับ 0.91 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการมีค่าเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังผู้บังคับบัญชาสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และเริ่มเก็บข้อมูลวันที่ 1 เมษายน 2546-25 เมษายน 2546

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดวันเวลาในการเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวันเวลาที่ได้นัดหมาย โดยเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่ายตามอัตราส่วน โดยมีกาแจกแบบสอบถามจำนวน 245 ชุด และได้รับการตอบแบบสอบถามมาทั้งหมด 196 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80

4. รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด หลังจากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้นำมาหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for Social Science Personal Computer) ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ ปึงจ้ยจุงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์ การปึงจ้ยจุงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจึงแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้เกณฑ์เปรียบเทียบดังนี้ (Elifson,1998)

r	เท่ากับ	+/-0.70-0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
r	เท่ากับ	+/-0.31-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
r	เท่ากับ	+/-0.01-0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ จำนวน 5 แห่ง โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล 196 คน ผู้วิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยรวมและรายด้าน แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ในตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนเดียว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สัญลักษณ์ทางสถิติ

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R square	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R square change	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อ เพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน ดิบ
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
t	แทน สถิติทดสอบที (t-test) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่า สัมประสิทธิ์
F	แทน สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของ ค่าสัมประสิทธิ์
p	แทน ระดับความมีนัยสำคัญ
S.E.	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y	แทน ตัวแปรตาม คือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชา การที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
ZY	แทน ตัวแปรตาม คือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการ วิชาการที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล สถาบันการ

ศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน แล ระดับการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
n=196		
อายุ		
ต่ำกว่า 28 ปี	–	–
28-38 ปี	95	48.50
39-49 ปี	42	21.40
50ปีขึ้นไป	59	30.10
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	–	–
5-20 ปี	109	55.60
21-36 ปี	87	44.40
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี	–	–
ปริญญาตรีโท	196	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ พบว่า อาจารย์พยาบาล อายุระหว่าง 28-38 ปีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ อายุ 50 ปีขึ้นไปคิดเป็น ร้อยละ 30.10 อายุระหว่าง 39-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.40 และไม่พบเลยในช่วงอายุน้อยกว่า 28 ปี ประสบการณ์การทำงาน มีจำนวนมากที่สุดในช่วง 5-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.60 ลำดับรองลงมาพบอยู่ในช่วงระหว่าง 21-36 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.40 และไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 36 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปริญญาโททั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ บัณฑิตวิทยาลัย และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของ อาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยรวม รายด้านและรายข้อ (n=196)

ตัวแปร	X	S.D.
	(คะแนนระหว่าง 1-5)	
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ	90.64	15.77
การวางแผน (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)	26.72	5.55
มีการประชุมวางแผน	3.81	0.94
มีการวางแผนในหน่วยงาน	3.54	0.80
เสนอแนวคิดในการวางแผนจัดกิจกรรม	3.45	0.70
มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	3.55	0.88
กำหนดข้อการปฏิบัติกิจกรรม	2.81	0.82
มีโอกาสได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการ	3.45	1.26
มีการเลือกสรรกิจกรรม	3.08	0.82
มีการริเริ่มกิจกรรม	3.04	0.85
การปฏิบัติกิจกรรม (คะแนนเต็ม 75 คะแนน)	42.05	7.18
เป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือชี้แนะทางการปฏิบัติ	2.99	0.83
มีการเข้าร่วมสัมมนาด้านวิชาการ	3.58	0.63
มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการ	3.44	0.61
เป็นวิทยากร/ผู้บรรยาย/ผู้ร่วมอภิปรายด้านวิชาการ	3.06	0.87
ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษากลุ่มกิจกรรมภายในและภายนอก	2.54	1.11
ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.31	0.74
กระตุ้นให้คณาจารย์พยาบาลเห็นความก้าวหน้า	3.02	0.80
จัดทำคู่มือและผลิตสื่อการสอน	2.52	1.05
เป็นทีมงานในการพัฒนากิจกรรม	3.04	0.82
เผยแพร่การพัฒนากิจกรรม	2.84	0.83
ศึกษาดูงานกิจกรรมบริการวิชาการ	1.85	0.93

ตัวแปร	X	S.D.
(คะแนนระหว่าง 1-5)		
ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่นมาจัดกิจกรรม ในสถาบันตนเอง	2.46	1.15
เป็นที่ปรึกษาแก่สถาบันอื่นที่มีความสนใจกิจกรรม	2.44	1.11
เขียนบทความตีพิมพ์ในวารสาร	2.50	1.16
ร่วมประชาสัมพันธ์ข้อมูลกิจกรรมให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกมารับทราบ	2.49	0.92
การประเมินผล (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)	21.85	5.75
เป็นกรรมการประเมินผลการให้บริการ	2.18	1.11
นำผลการประเมินมาปรับปรุง	2.79	0.78
ประเมินความเข้าใจด้านวิชาการของผู้ร่วมกิจกรรม	3.01	0.91
ประเมินความรู้ทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ	2.92	0.86
นำปัญหาและข้อบกพร่องมาวิเคราะห์	2.79	0.78
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมประเมินและวิเคราะห์ การร่วมกิจกรรม	3.12	1.02
จัดทำสรุปรายงานการประเมินผล	2.28	0.88
รับรู้ส่วนได้ส่วนเสียของผลประโยชน์ที่ได้รับจาก การปฏิบัติกิจกรรม	2.77	0.89

จากตารางที่ 3. พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษา
พยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 90.64 และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการด้านการปฏิบัติกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 42.05 แต่พบว่าการ
ปฏิบัติกิจกรรมเรื่องการศึกษาดูงานกิจกรรมบริการวิชาการและการเป็นที่ปรึกษาแก่สถาบันอื่นที่มีความสนใจใน
กิจกรรมอยู่ในระดับต่ำ คือ 1.85 และ 2.44 ตามลำดับ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.72 แต่พบ
ในรายชื่อว่าในด้านการวางแผนนั้น การกำหนดข้อการปฏิบัติกิจกรรมมีระดับต่ำสุด คือ 2.81 และด้านการ
ประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 21.85 แต่พบในรายชื่อว่าการเป็นกรรมการประเมินผลการให้บริการและการ
จัดทำสรุปรายงานการประเมินผลมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ คือ 2.18 และ 2.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร
และปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาของรัฐ
กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n=196)

ตัวแปร	X	S.D.
การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร(คะแนนเต็ม130คะแนน)	79.46	11.16
กระบวนการที่ได้มาของวิสัยทัศน์	47.46	4.53
การประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์	15.48	5.82
การประยุกต์การนำไปใช้	16.50	2.55
ปัจจัยจูงใจ (คะแนนเต็ม 140 คะแนน)	98.94	9.70
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	21.50	2.90
ความรับผิดชอบ	16.73	1.08
ความก้าวหน้า	20.15	3.60
การยอมรับนับถือ	16.22	2.68
ความสำเร็จของงาน	24.32	2.61

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 79.46 ส่วนรายด้านพบว่าการรับรู้ด้านกระบวนการที่ได้มาของวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 47.46 รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์การนำไปใช้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.50 และด้านการประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 15.48 และเมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล โดยรวมพบว่าค่าเฉลี่ยเท่ากับ 98.94 ส่วนรายด้านนั้นพบว่าด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 24.32 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.50 ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.15 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.73 และด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 16.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์
ขององค์การปัจจัยจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของ
อาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์
ขององค์การปัจจัยจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของ
อาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร แสดงใน
รูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปร	อายุ (AGE)	ประสบการณ์การทำงาน (EXP)	การรับรู้วิสัยทัศน์ (VI)	ปัจจัยจูงใจ (MO)	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการ วิชาการ (PART)
อายุ	1.000	.818**	-.222**	.178**	.001
ประสบการณ์	.818**	1.000	-.275**	.271**	-.031
วิสัยทัศน์	-.222**	-.275**	1.000	-.004	.762**
แรงจูงใจ	.178**	.271**	-.004	1.000	.206**
การมีส่วนร่วม	.001	-.031	.762**	.206**	1.000

**correlation is sig. at 0.01 level (1-tailed)

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.031$) การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .762$) ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .206$) และการศึกษาเป็นค่าคงที่แต่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าตัวแปร การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุกับประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนเดียว

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (SE.b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของสมการถดถอยพหุที่ใช้พยากรณ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธี Enter Method (n=196)

ตัวพยากรณ์	B	SE.b	Beta	t	p-Value
อายุ	.256	.079	.145	3.237	.001
การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร	1.124	.062	.795	17.996	.000
ปัจจัยจูงใจ	.297	.071	.183	4.173	.000

2

R=.803 R² =.644 SE. est = 9.485 F=115.807 p-Value =.000**

** P < .01

จากตารางที่ 6 เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี Enter Method โดยนำตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัวแปรพยากรณ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตัวแปรพยากรณ์สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 64.40 (R square=.644) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐานปรากฏว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถสร้างสมการการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$\text{PART(การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ)} = \text{ค่าคงที่} + 1.124 \text{ **การรับรู้วิสัยทัศน์} \\ + 0.297 \text{ **ปัจจัยจูงใจ} + 0.256 \text{ **อายุ}$$

$$\text{PART(การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ)} = -38.798 + 1.124 \text{ ** การรับรู้วิสัยทัศน์} \\ + 0.297 \text{ **ปัจจัยจูงใจ} + 0.256 \text{ **อายุ}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{part(การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ)}} = 0.795 \text{ ** } Z_{\text{วิสัยทัศน์}} \\ + 0.1832 \text{ ** } Z_{\text{ปัจจัยจูงใจ}} + 0.145 \text{ ** } Z_{\text{อายุ}}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วิสัยทัศน์ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรม บริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ ของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. การรับรู้วิสัยทัศน์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2546 จำนวน 9 แห่ง รวม 554 คน กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์พยาบาลที่สอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากสุ่มเลือกอาจารย์พยาบาลให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล

การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร

ปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน พบว่ามีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 28 ปี ถึง 38 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป และพบว่ามีประสบการณ์มากที่สุดในช่วง 5 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และมีระดับการศึกษาปริญญาโททั้งหมด ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการมีอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวม และพบว่าในรายด้านอาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการมากกว่าด้านอื่นๆ การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรของอาจารย์พยาบาลมีอยู่ระดับปานกลางโดยรวม และในรายด้านพบว่าอาจารย์พยาบาลรับรู้กระบวนการที่ได้มาของวิสัยทัศน์มากกว่าด้านอื่นๆ

ปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาลในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการรายด้านที่พบมากที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาของรัฐ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า อายุ การรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลประมาณ .08 โดยที่สามารถอธิบายความแปรผันในการมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการวิชาการได้ราวร้อยละ 64.40

การอภิปรายผล

อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การระดับปานกลาง เนื่องมาจากความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอยู่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญ โยธรรมคุณ และวสันต์ ชีวะศาสน์(อ้างใน บุนผา,2542)แม้กระทั่งในงานวิจัยของบุนผา สุขเสริม (2542) พบว่า ทัศนคติของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลต่อการบริการวิชาการแก่สังคมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากมีอุปสรรค คือ ภาระงานสอนมาก และการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นส่วนหนึ่งให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมบริการต่างๆเพิ่มมากขึ้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชติ ดวงอุไร (2545)ที่กล่าวถึงการรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ปัจจัยจูงใจ เป็นการสร้างแรงกระตุ้น ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรในหน่วยงาน ให้มีอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา โคท่าโรง (2541) และยังส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์อันกว้างไกลในหน่วยงานนั้น และเกิดการพัฒนาในองค์การสอดคล้องกับแนวคิดของเรมวอล(2539)และแนวคิดของGregory(1995)ในมุมมองวิสัยทัศน์ขององค์การพยาบาลจะต้องมีปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจยังเป็นตัวสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างๆได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ สอดคล้องกับการวิจัยของ กรองแก้ว สรพันธ์ (2537)

ข้อเสนอแนะ

องค์การสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ ควรจะกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการมากขึ้น เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลและมีความแข็งแกร่งทางวิชาการตามแนวพระราชบัญญัติ แผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีการรับรู้วิสัยทัศน์องค์การของตนเพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะใช้กระบวนการใดก็ตาม และเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ช่วยพัฒนาองค์การของตนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

จากแนวคิดดังกล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การให้บริการวิชาการแก่สังคม เป็นบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องทำเพื่อสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของสังคมมีคุณค่าทางวิชาการเพียงพอ โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสังคมควรจัดให้บริการหลายประเภทและการจัดบริการไม่เป็นที่ไปในเชิงคิดหากำไร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลภาครัฐและเอกชน

2.ควรมีการศึกษาหารูปแบบของกิจกรรมบริการวิชาการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดต่อผู้มารับบริการกิจกรรมวิชาการของอาจารย์พยาบาล

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา คำชาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล บรรยากาศกับผลผลิตทางวิชาการของ
 อาจารย์พยาบาลสถานศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2538.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. อนาคตการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสารการศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ 2539:หน้า24.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 ฉบับที่ 7 พ.ศ.2535-2539. สำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 เม็ดทรายพรินติ้ง, 2535.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544. สำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 เม็ดทรายพรินติ้ง, 2540.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
 ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549. สำนักนายกรัฐมนตรี.กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 เม็ดทรายพรินติ้ง, 2545.
- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2542.
- คณะทำงานในโครงการการจัดทำแผนพัฒนาการพยาบาล และการผดุงครรภ์แห่งชาติ. แผนพัฒนาการ
 พยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ สถานพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เดอะเบสท์
 กราฟฟิค แอนปรินท์ จำกัด, 2541
- งามเอก ลำมะนา. การรับรู้แบบอย่างบทบาทพยาบาลวิชาชีพจากพยาบาลประจำการและอาจารย์
 พยาบาลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
 หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- จินตนา บุญพันธ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ปาริชาติ สนธิชัย. วิสัยทัศน์ผู้นำทางการศึกษาพยาบาล : ศึกษากรณี ร.ศ.ดร. วิเชียร ทวีลาภ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- บุบผา สุขเสริม. การศึกษาการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2539.
- รุจี จารุภาชน. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล กับ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานวิจัย. วิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. เอกสารอัดสำเนา, 2540.
- พนิดา วิมานรัตน์. การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา บึงบอระเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.
- ละอียด แจ่มจันทร์. อนาคตของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ สำหรับพยาบาลวิชาชีพของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- วราพร พลอยระเสริฐ. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของผู้บริหารและวิทยากรเกี่ยวกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชย์ยานนท์. การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- Beccerra, G. Vega. Role Perceptions of Administrators and Community Representation in Participatory Decision. Dissertation Abstracts International. 11(August 1974) : 6887-A.
- Benson, Michael, D. A Prototype Voluntary Community Services Program for Student in the Health Professions. Journal of Medical Education 57(December 1982): 942-944.
- Beverly, Tom Heitman. Community Service Philosophy and Activities : A Case Study of 4 Schools of Social Work. Dissertation Abstracts International. 31(December 1970) : 3048-A.
- Burton, Cornelius Beck. A Descriptive Study of Community Service Programs in Alabama Public Junior Colleges. Dissertation Abstract International. 34(February 1974): 4596-A.
- Coombs, Phillip H. Attacking Rural Poverty : How Non-Formal Education Can Help ?. London: The John Hopking University Press, 1974.
- Goldbury, Pual Elkin. An Approach to Formulating a Basic Program for Community Colleges. Dissertation Abstracts International. 35(December 1974): 3380-A.
- Groezinger, Jean Karen. A Community Service Inventory for use by Community Colleges . Dissertation Abstracts International. 35(March 1975): 5854-A-5855-A.
- Jame, Brantley Harris. Project Role of the Georgia Cooperative Extention Service in Urban Area. Dissertation Abstracts International. 31(December 1970): 2673-A.
- Knowles, Asa S. The International Encyclopedia of Higher Education. San Francisco, Washington, Jossey-Bass, 1977.
- Lieberman, Nancy Strauman. Effectiveness of Community College Continuing Education Program Compared on Structural Dimension. Dissertation Abstracts International. 44(June 1984): 3575-A.

- Little, Augustus Labella. Goals for Community Service Programs in Florida's Public Community Colleges. Dissertation Abstracts International. 36(August 1975) : 738-A.
- Moore, Neal Dewitt, The Role of Brunswick Junior College in Community Development. Dissertation Abstracts International 35(February 1975): 9059-A.
- Murphy, Michael Thomas. Faculty in Public Service Activities in Baltimore Higer Education Institution. Dissertation Abstracts International 35(March 1975): 5867-A.
- Nash, George. The University and the City . New York: McGraw-Hill Company, 1973.
- Neal, Arvin Wimmer. An Analytical Study of the Development of Model Community Service Programs for Community Colleges. Dissertation Abstract International 37(October 1976): 1822-A.
- Talmadge, Joseph Daniel. A Survey of Community Service in Rural Community Colleges in the Southeast. Dissertation Abstract International 37 (October 1976): 1951-A.
- Page, Jerry, and Thomas, J.B. International Dictionary of Education. New York: Nichols Publishing Company, 1977.
- Ranold, James W. Community Service. Chicago: The University of Chicago Press, 1956.
- Vichit Chandhrakul. The Community College Concept: Implications of its Functions to Teachers Colleges in Thailand. A Thesis for Degree of Doctor of the Education, University of Southern California, 1976, 250p.
- Welch, Timothy Leroy. Programm and Budget Charctoristics of Pacesetter Community Service Program in California colleges. Dissertation Abstract International. 35(January 1975): 4212-A.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1 รศ.ฟาริดา อิบราฮิม | ตำแหน่งอาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัย มหิดล |
| 2 รศ.ดร.ยุวดี ฤชา | ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ภาควิชา
พยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์-
โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัย มหิดล |
| 3 ดร.ชุติมา ปัญญาพินิจนุกูล | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการวิทยาลัย
พยาบาลพระบรมราชชนนีกทม |
| 4 พันเอกหญิง พวงพรรณ ทองเงิน | ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
กองทัพบก โรงพยาบาลพระมงกุฎ |
| 5 คุณดวงพร โต้ะนาค | ตำแหน่ง อาจารย์พยาบาลฝ่ายวิชาการวิทยาลัย
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาลและเกื้อการุณย์
กรุงเทพมหานคร |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณหาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (Cronbach's Alpha)
(สิริชัย กาญจนวาที, 2541)

$$\text{สูตร } \alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

เมื่อ	α	=	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
	K	=	จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม
	$\sum S^2_i$	=	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2_t	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.1 คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ Average) (ประคอง กรรณสูตร, 2538)


$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	=	จำนวนประชากร

- 2.2 คำนวณหาค่าร้อยละ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$\text{สูตร } P = \frac{n \times 100}{N}$$

เมื่อ	P	=	ค่าร้อยละ
	n	=	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มย่อย
	N	=	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทย์ 342 ๒๕๖๕

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยาลัย ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

๙๕ มีนาคม 25๖6

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

เนื่องด้วย นางสาวจรรวรณ์ ทิมทอง นิสิตชั้นปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิถีทัศน์ขององค์กร ปัจจัยจูงใจ คับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ไ้ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ แบบสอบถามการรับรู้วิถีทัศน์ขององค์กร และแบบสอบถามถึงจูงใจของอาจารย์พยาบาล จากอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง กับ วาจา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวจรรวรณ์ ทิมทอง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร.ประนอม รอดคำดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ส่งมาเรียน

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี โทร 02-2189806

งานจัดอบรมศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ผู้ดำเนินคดี

นางสาวจรรวรณ์ ทิมทอง โทร 06-5187246หรือ 02-2460024 ต่อ4452

ที่ ทม 0342- ๐๒๖๓

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

๑๕ มีนาคม 25๕6

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

เนื่องด้วย นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ วิสัยทัศน์ขององค์กร ปัจจัยเชิงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามกรณีมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ แบบสอบถามการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร และแบบสอบถามปัจจัยเชิงใจของอาจารย์พยาบาล จากอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑๕ มี.ค. ๒๐๑๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่ง

คณะอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี โทร 02-2189806

งานจัดการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ชื่อนิสิต

นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง โทร 065187246 หรือ 02-2460024 ค่อ 4:152

ที่ ทบ 0342/ ๒๒๖

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิลส์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มีนาคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานแพทย์

เนื่องด้วย นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ทัศนคติขององค์กร ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ แบบสอบถามการรับรู้ทัศนคติขององค์กร และแบบสอบถามปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล จากอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษา

งานจัดการศึกษา

ชื่อนิสิต

คณะอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี โทร 02-2189806

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง โทร 065187246 หรือ 02-2460024 ต่อ 4452

ที่ กม 0342 (196

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์เจดี ชั้น 12 ถนนพรญาไท
กรุงเทพฯ 10330

๒ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง นิสิตชั้นปริญญาโทพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิถีทัศน์ขององค์กร ปัจจัยเชิงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร "โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ แบบสอบถามการรับรู้วิถีทัศน์ขององค์กร และแบบสอบถามปัจจัยเชิงใจของอาจารย์พยาบาล จากอาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้เกิดจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒/๓/๒๐๑๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษา

งานจัดการศึกษา

ชื่อ นิสิต

คณะอาจารย์พยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี โทร 02-2189806

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง โทร 06-5187246 หรือ 02-2460024 คอ 4452



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วิถีทัศน์ขององค์การ ปัจจัยจูงใจ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้วิถีทัศน์ขององค์การ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจของอาจารย์พยาบาล
- โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างตามเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

2. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อการปฏิบัติ งานของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมด้วยข้อความนี้มากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมด้วยข้อความนี้มาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมด้วยข้อความนี้ปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมด้วยข้อความนี้น้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมด้วยข้อความนี้น้อยที่สุดหรือไม่มีส่วนร่วมด้วยเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ค่ารับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ท่านมีการประชุมเพื่อวางแผนกิจกรรมบริการวิชาการ						[]
2. ท่านวางแผนภายในหน่วยงานเพื่อพัฒนากิจกรรมบริการวิชาการ						[]
3. ท่านเสนอแนวคิดในการวางแผนจัดกิจกรรมบริการวิชาการทั้งในและนอก หน่วยงาน						[]
4. ท่านวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการวางแผนเพื่อปรับปรุง กิจกรรมบริการวิชาการ						[]
5. ท่านกำหนดข้อปฏิบัติหรือเกณฑ์การปฏิบัติกิจกรรมบริการวิชาการ						[]
6. ท่านมีโอกาสได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรม บริการวิชาการ						[]
7. ท่านเลือกสรรกิจกรรมบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูประบบ การศึกษาทางการพยาบาลในปัจจุบัน						[]
8. ท่านริเริ่มกิจกรรมบริการวิชาการใหม่ๆในสถาบัน						[]
9. ท่านเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม บริการวิชาการเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศ						[]
10. ท่านได้เข้าร่วมสัมมนาด้านวิชาการของสถาบัน						[]

ข้อความ	ระดับความถี่					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
11. ท่านเผยแพร่ความรู้ด้านวิชาการแก่สาธารณชน						[]
12. ท่านเคยเป็นวิทยากรผู้บรรยาย ผู้ร่วมอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการแก่สาธารณชน						[]
13. ท่านเคยทำหน้าที่วิทยากรกลุ่มหรือพี่เลี้ยงกลุ่มกิจกรรมบริการวิชาการแก่บุคคลภายในและภายนอกสถาบัน						[]
14. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวทางบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง						[]
15. ท่านกระตุ้นให้คณะอาจารย์วิทยาลัยภายในสถาบันเล็งเห็นความก้าวหน้าด้านวิชาการ						[]
16. ท่านจัดทำคู่มือและผลิตภัณฑ์การลงพื้นที่ให้บริการวิชาการภายในและภายนอกสถาบัน						[]
17. ท่านเป็นทีมงานในการพัฒนากิจกรรมบริการวิชาการ						[]
18. ท่านเผยแพร่การพัฒนางานกิจกรรมบริการวิชาการ						[]
19. ท่านไปศึกษาดูงานกิจกรรมบริการวิชาการที่หน่วยงานอื่นนอกสถาบัน						[]
20. ท่านประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน หรือหน่วยงานราชการอื่น ให้เข้ามาใช้สถานที่ในหน่วยงานจัดทำกิจกรรมบริการวิชาการ						[]
21. ท่านเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือสถาบันอื่นที่มีความสนใจในกิจกรรมบริการวิชาการ						[]
22. ท่านเคยเขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารต่างๆ						[]
23. ท่านมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ข้อมูลกิจกรรมบริการวิชาการให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกทราบด้วย						[]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
24. ท่านเคยเป็นกรรมการประเมินผลการให้บริการวิชาการ						[]
25. ท่านนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุงงานกิจกรรมบริการวิชาการ						[]
26. ท่านประเมินความเข้าใจด้านวิชาการของผู้ร่วมกิจกรรมภายหลังจากที่ ท่านให้บริการ						[]
27. ท่านประเมินความรู้ด้านวิชาการของผู้ให้บริการและผู้รับบริการวิชาการ						[]
28. ท่านนำปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพการ ให้บริการวิชาการ						[]
29. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการ ประเมินและวิเคราะห์ปัญหา						[]
30. ท่านจัดทำสรุปรายงานการประเมินผลการจัดกิจกรรมบริการวิชาการเผยแพร่ ในวารสารและสื่ออื่นๆ						[]
31. ท่านรับรู้ส่วนได้ส่วนเสียของผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติการ บริการวิชาการ						[]

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คอบที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	มากถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
มาก	มากถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
ปานกลาง	มากถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
น้อย	มากถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
น้อยที่สุด	มากถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์การของท่านขณะประชุมหรือสัมมนา						[]
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการระดมความคิดเห็นในการปฏิบัติงานวิสัยทัศน์ขององค์การ						[]
3. ท่านมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในองค์การของท่าน						[]
4. ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน						[]
5. ท่านเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์ในองค์การ						[]
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมสนับสนุนให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ						[]
7. ท่านมีส่วนในการให้ข้อมูลสถานการณ์ใหม่ๆในปัจจุบัน						[]
8. ท่านมีส่วนให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การที่ท่านมา						[]
9. ท่านมุ่งหวังที่จะให้องค์การมีความก้าวหน้าหรือมีชื่อเสียง						[]
10. ท่านมักจะสังเกตความไม่พึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การ						[]
11. ท่านร่วมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ						[]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	ปานกลาง	น้อยที่สุด	
12. ท่านมีการยอมรับทั้งความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก องค์การ				[]
13. ท่านไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีทัศน์ขององค์การ ให้มีเป้าหมายและทิศทางสอดคล้องกัน				[]
14. ท่านมีการอภิปรายภายในกลุ่มเรื่องการวางแผนอนาคต ขององค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว				[]
15. ท่านมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการจัดป้าประชาชนสัมพันธ์เกี่ยวกับวิถีทัศน์ ในองค์การ				[]
16. ท่านมีการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวิถีทัศน์ในองค์การ				[]
17. ท่านมีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวิถีทัศน์ในองค์การ				[]
18. ท่านร่วมเผยแพร่วิถีทัศน์ขององค์การทางวิทยุทัศน์ภายในสถาบัน				[]
19. ท่านจัดทำเอกสารหรือสิ่งตีพิมพ์ต่างๆเกี่ยวกับวิถีทัศน์ในองค์การ				[]
20. ท่านช่วยกระตุ้นเพื่อนร่วมงานของท่านให้รับรู้วิถีทัศน์ขององค์การ				[]
21. ท่านมีการจัดทำเสียงตามสายเกี่ยวกับวิถีทัศน์ขององค์การให้บุคลากรใน สถาบันรับทราบ				[]
22. ท่านสามารถนำวิถีทัศน์ในองค์การมาพิจารณาความสอดคล้องกับการ ปฏิบัติจริง				[]
23. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆตามการปฏิรูป วิถีทัศน์ขององค์การได้				[]
24. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์การใน ปัจจุบัน				[]
25. ท่านสร้างผลงานได้สอดคล้องกับวิถีทัศน์ขององค์การ				[]
26. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ				[]

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยจุดใจของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- มากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
- | | | |
|------------|---------|---|
| มากที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด |
| มาก | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก |
| ปานกลาง | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง |
| น้อย | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ท่านมีความสุขในงานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						[]
2. งานที่ท่านทำมีความน่าเบื่อหน่าย						[]
3. ท่านมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการทำงานของท่าน						[]
4. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ						[]
5. งานของท่านเป็นงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพ						[]
6. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความชำนาญของท่าน						[]
7. งานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญและความจำเป็นต่อสังคม						[]
8. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป						[]
9. ท่านสามารถตัดสินใจในงานด้วยตัวของท่านเองได้						[]
10. งานในความรับผิดชอบของท่านมีการเขียนเป็นคำอธิบายลักษณะงาน						[]
11. การมอบหมายงานภายในสถาบันของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน						[]
12. ท่านมีอิสระในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม						[]

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
13. ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนาทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน						[]
14. ท่านมีโอกาสถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่งานด้านวิชาการให้กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น						[]
15. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาค						[]
16. ท่านริเริ่มสร้างสรรในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ						[]
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี						[]
18. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับโอกาส						[]
19. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในงานที่ท่านปฏิบัติเสมอ						[]
20. ในหน่วยงานของท่านมีการประกาศเกียรติคุณและติดประกาศให้เป็นที่รับทราบทั่วกัน						[]
21. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติจริงจากลูกศิษย์						[]
22. งานของท่านเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ						[]
23. ท่านมีความรู้สึกสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน						[]
24. ท่านมีความต้องการในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี						[]
25. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จ						[]
26. ท่านได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ						[]
27. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ						[]
28. ท่านภาคภูมิใจกับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านเสมอ						[]

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ข้าพเจ้า นางสาวจรรุวรรณ ทิมทอง เกิดเมื่อพ.ศ. 2516 จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นบุตรของนายบุญเริ่มและนางจรัส ทิมทอง จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่โรงเรียนสาธิตศึกษา จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่โรงเรียนวัดรางบัว และจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนสาขปัญญา หลังจากนั้นศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาที่ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจนจบการศึกษา และได้เข้ารับราชการเป็นพยาบาลประจำการเมื่อพ.ศ. 2538 ณ แผนกผู้ป่วยในอายุรกรรมชาย โรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นระยะเวลาประมาณ 7 ปี และย้ายมาประจำที่หน่วยงานตรวจผู้ป่วยนอกอายุรศาสตร์ ดำรงตำแหน่งพยาบาล 5 กระทั่งปัจจุบันนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย