



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เราทุกคนทั้งในอดีตและปัจจุบันมีความเกี่ยวพัน และต้องพึ่งพาอาศัยขององค์การมาตั้งแต่กำเนิด ทุกคนเกิดในครอบครัวซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่ง และเมื่อทุกคนเจริญเติบโตขึ้นก็ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง หรือแม้แต่การพักผ่อน การประกอบกิจกรรมทางศาสนา ทุกคนจำต้องเกี่ยวข้องกับองค์การต่าง ๆ และแม้สิ้นชีวิตลงก็จำต้องเกี่ยวข้องกับองค์การอีกเช่นกัน (ธงชัย สันติวงษ์ 2514 : 100)

การที่มนุษย์มีความเกี่ยวพัน และต้องพึ่งพาอาศัยขององค์การอย่างต่อเนื่อง ก็เนื่องด้วยมนุษย์แต่ละคนมีความสามารถทางกาย และสติปัญญาที่จำกัด ซึ่งทำให้แต่ละคนไม่สามารถกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปตามความต้องการของคนได้ทุกอย่าง และวิธีที่จะช่วยให้สามารถเอาชนะข้อจำกัดดังกล่าวได้ก็คือ การประสานศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละคนเข้าด้วยกัน จนเกิดเป็นองค์การต่าง ๆ ขึ้นมา และมนุษย์ก็ได้ใช้ของค์การทั้งหลายเป็นเครื่องมือเพื่อกำเนินการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของตน กล่าวได้ว่าองค์การนั้น เกิดมา คงอยู่ และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ด้วยความต้องการของมนุษย์ (บุญชู วงศ์นารี 2519 : 13) จึงเห็นได้ว่าความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อองค์การอันจะส่งผลให้บุคคลในองค์การทำงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพ (นิภา แก้วศรีงาม 2527 : 112)

องค์การที่มีประสิทธิภาพ จึงควรที่จะต้องมีสมาชิกที่มีความต้องการสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และองค์การก็ควรที่จะสนองความต้องการของสมาชิกได้ในระดับ ที่จะทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในองค์การ เพื่อเป็นปัจจัยที่จะผลักดัน และชักจูงให้สมาชิกขององค์การแสดงพฤติกรรม และบทบาทตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เนื่องจากความต้องการ เป็นพฤติกรรมภายในที่ผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรม ภายนอกออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ (ฉีกา แก้วศรีงาน 2527 : 115) องค์ การจึงควรจะให้ความสนใจในการที่จะวิเคราะห์ศึกษาถึงความต้องการของสมาชิกในองค์การ เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางที่จะ เว้าหรือกระตุ้นให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตาม เป้าประสงค์ขององค์ การ ดังนั้นการสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานจึง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะ บรรยากาศขององค์การที่ดีจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ในอันที่จะสนองความ ต้องการขององค์การและของตนเอง ดังเช่นที่ Davis (1981 : 104) ได้อธิบายไว้ว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อการตั้งใจ การปฏิบัติงาน และความพอใจในงาน Borden (อ้างถึงใน Werther และ Davis 1982 : 260) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาจากผู้ปฏิบัติงาน 695 คน ในหน่วยงานเอกชน ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ งานอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การ ผู้ปฏิบัติ งานจะมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ในทำนองเดียวกัน เมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในบรรยากาศ องค์การ ความพึงพอใจในงานจะต่ำด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่า องค์การที่มีบรรยากาศขององค์การไม่พึงประสงค์ การสร้างเสริมบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ จะให้ผลสนับสนุนการตั้งใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ในเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ผลงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ ย่อมสูงขึ้นด้วย ดังนั้นคุณภาพของการศึกษาจะมีประสิทธิภาพ เพียงใดนั้นย่อมต้องอาศัยบรรยากาศ องค์การของสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง

นอกจากบรรยากาศขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิด ผลผลิต และความพึงพอใจในงานแล้ว Sweitzer (1969 : 167 - 170) ได้เสนอความ คิดเห็นว่า บรรยากาศขององค์การช่วยลดความขัดแย้งในองค์การ จากพฤติกรรมทางสังคมของ Getzel และ Guba, Sweitzer ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในระบบสังคม หรือองค์การ ช่วยให้ผู้คลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนด หรือกล่าวได้ว่าบรรยากาศขององค์การช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพของบุคคล

สรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งถ้าบุคลากรในสถานศึกษาไม่สามารถช่วยกันสร้าง เสริมบรรยากาศองค์การที่ดี ให้เกิดขึ้นในสถาบันแล้ว การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรก็จะไม่สามารถบรรลุความต้องการส่วนคนได้ เช่นเดียวกัน

Bidwell (อ้างถึงในภิญโญ สาร 2519 : 98 - 100) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคลากรในระบบการศึกษา มี 2 ประเภท คือบุคลากรที่เป็นนักศึกษา และบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ พนักงานตลอดจนภารโรง นักศึกษา เป็นทั้งผู้มารับบริการ และเป็นผลผลิตของสถานศึกษา สำหรับเจ้าหน้าที่หลักของสถานศึกษามีผู้บริหารกับอาจารย์เท่านั้น ที่จัดว่าเป็นเจ้าหน้าที่หลักเพราะมีความรู้ตรงกับสาขาวิชาชีพ คืออาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ต้องผ่านการอบรม ส่วนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ไม่จัด เป็นนักวิชาการ คงมีหน้าที่ธุรการ หรือหน้าที่อื่นเพื่อช่วยเหลือฝ่ายวิชาการให้ทำงานสะดวก และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังได้ตั้งข้อสังเกตไว้ถึงว่าลักษณะการทำงานในสถานศึกษาแตกต่างไปจากองค์การตามแบบทั่ว ๆ ไป คือบุคลากรประเภทที่ใช้วิชาชีพขั้นสูง หรืออาจารย์จะมีอิสระ เสรีพอสมควรในการทำงาน อาจารย์ย่อมมีอำนาจเต็มที่ที่จะเลือกวิธีการสอน หรือลำดับ เรื่องที่จะสอนในชั้นของตน เพียงแต่เมื่อถึงกำหนดชั้นสุดท้าย จะต้องทำให้ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกลาง เป็นอันว่าถูกต้อง

การควบคุมบังคับบัญชาภายในสถานศึกษาก็ควรกำหนดขอบบังคับไว้อย่างหลวม ๆ ไม่เข้มงวด ทำให้อาจารย์ห่างเหินจากผู้บังคับบัญชา และกลายเป็นผู้มีอำนาจเต็มภายในห้องเรียนของตน ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดจะเข้าไปก้าวก่ายดูแลการสอนในห้องเรียนได้ทุกระยะ ไม่เหมือนการดูแลพนักงาน เจ้าหน้าที่ขณะปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยของระบบการศึกษาทั้งระบบมีน้อย นี้เป็นอีกลักษณะหนึ่งที่ระบบการศึกษาค้างจากองค์การธรรมดาทั่วไป เพราะองค์การทั่วไปนั้น หน่วยงานย่อยภายในองค์การมักมีงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กันและกันมาก ซึ่งทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต่างมีอิสระคล่องตัวในการทำงาน มากกว่าหน่วยงานย่อยในองค์การชนิดอื่น

วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัยทั้ง 4 ภาค ได้แก่ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ภาคตะวันออก เชียงใหม่ ภาคใต้ จังหวัดยะลา และภาคกลาง จังหวัดชลบุรี เป็นส่วน

ราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตและ  
พัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ได้แก่ พนักงานอนามัย ทันตภิบาล เจ้าพนักงานเภสัช-  
กรรม และสาธารณสุขอำเภอ เป็นต้น แม้จะมีลักษณะเป็นสถานศึกษาก็ตาม แต่อาจกล่าวได้ว่า  
ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็มีวิชาชีพเฉพาะทางเป็นส่วนใหญ่ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์  
เภสัชกร พยาบาล โภชนากร ชูชาติบาล และสุขศึกษา เป็นต้น มิได้จบมาทางด้าน  
การศึกษาโดยตรง และเมื่อได้พิจารณาพร้อมกับลักษณะการบริหารองค์การ แล้วปรากฏว่า  
เป็นแบบราชการ กล่าวคือ (Bidwell อ้างถึงในภิญโญ สาธร 2519 : 99)

1. มีการแบ่งหน้าที่การงานให้แก่ตำแหน่งต่าง ๆ
2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ตายตัว เหมือนสำนักงาน  
ทั่วไป
3. สำนักงานต่าง ๆ ของบุคลากรในระบบหรือวงการศึกษา มีการกำหนดอำนาจ  
ลดหลั่นกันตามระเบียบ หรือมีตัวบทกฎหมายที่แน่นอน

4. การทำงานมีระเบียบวิธีวางไว้ เป็นข้อบังคับ

จากสภาพโครงสร้างของการบริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคซึ่ง เป็นแบบราชการ  
รวมทั้งลักษณะของผู้บริหารและอาจารย์ที่ไม่ได้จบมาทางด้านการศึกษาโดยตรง ย่อม  
ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ดีของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคได้ และอาจจะ  
เป็นผลให้คุณภาพทางการศึกษา และความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และอาจารย์ในวิทยาลัย  
การสาธารณสุขภาคต่ำลงได้ เนื่องจากขาดบรรยากาศองค์การที่ดีในการจูงใจให้ปฏิบัติงานตาม  
ที่ต้องการ ทั้งนี้เพราะ Litwin และ Stringer (1968 : 188) ได้ศึกษาองค์ประกอบ  
สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบดังกล่าวได้แก่

1. ลักษณะโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการ
2. ความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวังขั้นต้นของบุคลากรในองค์การ
3. แบบผู้นำของผู้บริหาร และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จึง  
มีความสนใจ และต้องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และ  
อาจารย์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการ  
บริหารการศึกษาของวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
2. ศึกษาบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์แต่ละด้านกับบรรยากาศองค์การแต่ละมิติ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

### สมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคกลาง จังหวัดชลบุรี

วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก

วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้ จังหวัดยะลา

วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มี 2 กลุ่มดังนี้

ก) ผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้แก่

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

ผู้อำนวยการโรงเรียนทันตภิบาล

ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธารณสุขอำเภอ

ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพนักงานเภสัชกรรม

หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ประเมินผล

หัวหน้าฝ่ายอบรม และ เผยแพร่

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข

หัวหน้าฝ่ายบริหาร

ข) อาจารย์ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

๓. ตัวแปรที่จะศึกษา

ก) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการ การร่วมประสานสัมพันธ์

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการควบคุม

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพัน

ข) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือมิตินองบรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ๑ มิติ ได้แก่

มิติโครงสร้างองค์การ

มิติความรับผิดชอบ

มิติรางวัล

มิติความเสี่ยงภัย

มิติความอบอุ่น

มิติการสนับสนุน

มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มิติความขัดแย้ง

มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

### คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค หมายถึง สถานศึกษาที่ทำการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุข สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งตั้งอยู่ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดชลบุรี พิษณุโลก ยะลา และขอนแก่น
2. ผู้บริหาร หมายถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในวิทยาลัยการสาธารณ-  
สุขภาค ได้แก่
  - ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
  - ผู้อำนวยการโรงเรียนทันตภิบาล
  - ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
  - ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธารณสุขอำเภอ
  - ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพนักงานเภสัชกรรม
  - หัวหน้าฝ่ายวิชาการและประ เภษผล
  - หัวหน้าฝ่ายอบรมและ เผยแพร่
  - หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
  - หัวหน้าฝ่ายบริหาร
3. อาจารย์ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค
4. ลักษณะพฤติกรรม หมายถึงการกระทำ หรือการแสดงออกอันเนื่องมาจากความต้องการ 3 ประการ คือความต้องการทางด้านความร่วมมือประสานสัมพันธ์ การควบคุม และความรักใคร่ผูกพัน ลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว หมายถึงรวมถึงพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อคนอื่น และพฤติกรรมที่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเอง (Wiggins, 1969 : 45-46) ได้แก่
  - ก) การร่วมประสานสัมพันธ์ (Inclusion) หมายถึง "การแสดงออกซึ่งความพยายามในการชักจูงคนอื่นให้เข้าร่วมกิจกรรม หรือการแสดงออกซึ่งการนำไปสู่การรวมตัวกันของบุคคล (Expressed Inclusion) หรือความต้องการให้คนอื่นชักชวนหรือรวมตนเองเข้าร่วมในกิจกรรม (Wanted Inclusion)"

ข) การควบคุม (Control) หมายถึง "การแสดงออก ซึ่งความพยายามที่จะบังคับ หรือใช้อิทธิพลผลักดันคนอื่น ๆ หรือพยายามที่จะทำตนเป็นผู้ดูแล หรือบอกให้คนอื่นกระทำตาม (Expressed Control) หรือการแสดงออกซึ่งความต้องการให้คนอื่นบังคับ หรือใช้อิทธิพลเหนือคน หรือความต้องการที่จะให้คนอื่นบอกหรือสั่งให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Wanted Control)"

ค) ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) หมายถึง "ความพยายามที่จะใกล้ชิดสนิทสนมกับคนอื่น หรือการแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอ (Expressed Affection) หรือความต้องการให้บุคคลอื่นแสดงความเป็นมิตร และรักใคร่ชอบพอตนเอง (Wanted Affection)"

5. บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการตั้งใจ และการปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย 9 มิติ คือ (Litwin และ Stringer 1968 : 81-82)

ก) มิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

ข) มิติความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

ค) มิติรางวัล หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ได้ปฏิบัติตาม เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการรับรู้ในความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายเงินเดือน และการสนับสนุนให้ก้าวหน้า

ง) มิติความเสี่ยงภัย หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัย และความท้าทายในเนื้องาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ



จ) ทัศนคติความอ่อนน้อม หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์การในบรรยากาศของการทำงาน เป็นกลุ่ม

ฉ) ทัศนคติการสนับสนุน หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับความช่วยเหลือของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกลุ่ม

ช) ทัศนคติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับ เป้าประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด

ซ) ทัศนคติความขัดแย้ง หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหภายในองค์การ มากกว่าการปล่อยให้เรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

ฌ) ทัศนคติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าของทีมงาน

#### ประโยชน์ของการวิจัย

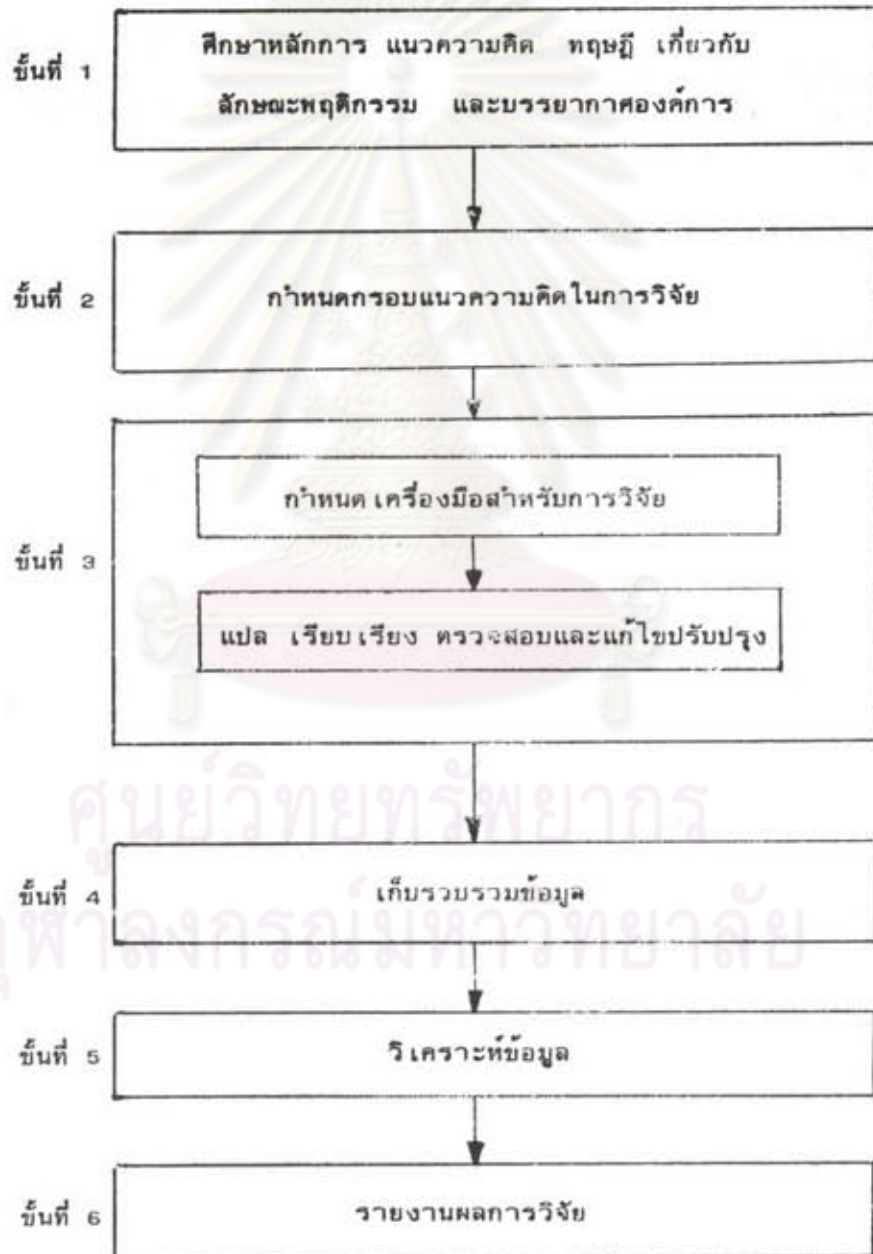
1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ซึ่งจะเป็นแนวทางกำหนดคุณสมบัติ เพื่อพิจารณาคัดเลือก หรือ เลื่อนบุคคลที่จะทำหน้าที่ผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนามูลค่ากรในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ซึ่งจะเป็นแนวทางในการสร้างเสริมบรรยากาศขององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค

3. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์กับบรรยากาศขององค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ซึ่งจะเป็นแนวทางในการมุ่งใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 108 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - ก) กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จำนวน 28 คน
  - ข) กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จำนวน 80 คน
2. ขั้นตอนในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย

- ขั้นที่ 1 เป็นการศึกษาค้นคว้าหลักการแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรม และบรรยากาศองค์การจากเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
- ขั้นที่ 3 กำหนด เครื่องมือแปลและ เรียบ เรียง เครื่องมือสำหรับการวิจัยซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสอบถามประชากรเกี่ยวกับ
- ก) ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ผู้วิจัย เรียบ เรียงมาจากแบบสอบถามลักษณะพฤติกรรมพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (The Fundamental Interpersonal Relationship Orientation Behavior Questionnaire) หรือ FIRO - B ของ Schutz ฉบับแปลและ เรียบ เรียงโดยฉวีนิภา คุปรัตน์ (2528, อัดสำเนา)
- ข) บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุข ผู้วิจัยแปลและ เรียบ เรียงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ Form B (The Revised or Improved Climate Questionnaire) ของ Litwin และ Stringer ( 1968 : 204 - 207)
- แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นดังกล่าว แบ่งออกเป็น 3 ส่วน
- ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบ
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยสาธารณสุข ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบ เลือกตอบ มีคำตอบ เป็นทางเลือกตามระดับความถี่ 6 ระดับ ข้อคำถามมี 54 ข้อ ถามลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข รวม 6 ลักษณะ คือ
- ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์ 9 ข้อ
- ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์ 9 ข้อ

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม 9 ข้อ

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการควบคุม 9 ข้อ

ลักษณะพฤติกรรมแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน 9 ข้อ

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพัน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค  
ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบปรุระ เป็นค่า มีคำตอบ เป็นทางเลือก 4 ระดับ ข้อคำถามมี 50  
ข้อ ตามมิติบรรยากาศองค์การรวม 9 มิติ คือ

มิติโครงสร้างองค์การ	8 ข้อ
มิติความรับผิดชอบ	7 ข้อ
มิติรางวัล	6 ข้อ
มิติความเสี่ยงภัย	5 ข้อ
มิติความอบอุ่น	5 ข้อ
มิติการสนับสนุน	5 ข้อ
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	6 ข้อ
มิติความขัดแย้ง	4 ข้อ
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4 ข้อ

#### การตรวจสอบแก้ไข

นำเครื่องมือไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำ  
ในด้านความตรงตามเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อใช้เป็น เครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

ก) แหล่งข้อมูลได้แก่กลุ่มประชากร 2 กลุ่ม จำนวน 108 คน คือ

- 1) ผู้บริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จำนวน 28 คน
- 2) อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค จำนวน 80 คน

ข) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์ขอหนังสือส่งจากกองฝึกอบรม สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข แล้วใช้วิธีไปส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

#### ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ก) คำถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตรวจวิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข) คำถาม เกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาค ตรวจให้คะแนนตามคำไข (Key) ซึ่งจะได้คะแนนลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขภาคออกมา 6 ลักษณะ คือ

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสานสัมพันธ์

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุม

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการการควบคุม

ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน

ลักษณะพฤติกรรมความต้องการความรักใคร่ผูกพัน

คำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของแต่ละลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์เป็นรายวิทยาลัยฯ แล้วนำไป เปรียบ เทียบกับ เกณฑ์การแบ่งระดับพฤติกรรม เพื่อการแปลความหมายต่อไป

ค) คำถาม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคตรวจให้คะแนนตามคำไข (Key) ซึ่งจะได้คะแนนบรรยากาศองค์การออกมา 9 มิติ คือ

มิติโครงสร้างองค์การ

มิติความรับผิดชอบ

มิติรางวัล

มิติความ เสียงภัย

มิติความอบอุ่น

มิตินัยสนับสุนน

มิตินัยมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มิตินัยความขัดแย้ง

มิตินัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

คำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าคะแนนที่ปกติ (T - Scores) ของแต่ละมิติของ  
บรรยากาศองค์การ เป็นรายวิทยาลัย แล้วนำไป เปรียบเทียบกับ เกณฑ์การแบ่งระดับบรรยากาศ  
องค์การ เพื่อการแปลความหมายต่อไป

ง) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร และอาจารย์  
แต่ละด้านกับบรรยากาศองค์การแต่ละมิติเป็นรายวิทยาลัย ๓ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ แบบ Pearson (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)  
และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

ขั้นที่ 6 เขียนรายงานการวิจัย และเสนอผลการวิจัย

ลำดับขั้นในการ เสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์  
ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย

บทที่ 2 ข้อเขียน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่  
ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ