

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาพยาบาลนั้นเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพันธกิจที่สำคัญ คือ มุ่งการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีนโยบายในการผลิตนักศึกษาพยาบาลให้ได้ตามเป้าหมาย จึงกำหนดบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุข 2) พัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข 3) วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุข 4) จัดบริการสาธารณสุขสาธิต 5) บริการวิชาการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขแก่สังคม 6) ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและประชาธิปไตย (ส่วนพัฒนาการศึกษาสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2541)

บรรยากาศองค์การนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้นด้วยและผู้ร่วมงานยังเกิดความพึงพอใจอีกด้วย (Steers, 1977: 101; Muchinsky, 1987: 364) เบญจพร แก้วมีศรี (2541:51) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานนั้นจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังที่ Werther & Davis (1982: 66) ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Roueche and Baker (1987) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวดัชนีบ่งชี้ตัวหนึ่งของความเป็นเลิศของวิทยาลัยชุมชน นอกจากนี้ เวช มงคล (2537: 78-79) และ ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 240) พบว่า บรรยากาศองค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความจำเป็นมากในการใช้ตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ ทำให้สามารถค้นหาปัญหาการขาดแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ถ้าสามารถแก้ไขและสร้างแรงจูงใจได้ดีก็จะส่งผลต่อการทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ Davis (1979: 273) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผล การพัฒนาของบุคลากร จริยธรรม และผลลัพธ์อื่นๆ อีกด้วย

บรรยากาศองค์การนั้น เป็นความเข้าใจ หรือการรับรู้ที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์การที่เขา กำลังทำงานอยู่ซึ่งจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของ

บุคคลนั้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ให้อาจารย์พยาบาลได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากบรรยากาศองค์การ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงมีนักวิจัยหลายท่านได้สร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การขึ้นมา เครื่องมือที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเครื่องมือมาตรฐาน ได้แก่ เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของ Halpin & Croft (1966) มีชื่อว่า Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่แยกแยะปัญหาสำคัญๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครู-ครู และ ครู-ครูใหญ่ ของโรงเรียนประถมศึกษา 71 โรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยได้ตัวประกอบของบรรยากาศองค์การ 8 ตัวประกอบ หรือ 8 มิติ ประกอบด้วย พฤติกรรมครู 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม พฤติกรรมครูใหญ่ 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน มิติเอื้อเฟื้อ และแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 แบบ โดยเรียงจากบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ที่สุดไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ คือ บรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบปิด ซึ่งจากผลการศึกษาของ Halpin & Croft (1966: 174) พบว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดภาวะกดดันจากการทำงาน โดยเสนอแนะว่า ควรเป็นบรรยากาศแบบเปิด จะทำให้สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจในงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่องานต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Lachman (1996: 1) พบว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนในการทำงานสามารถช่วยลดความเครียดในการทำงานได้ บรรยากาศแบบเปิดจะเป็นบรรยากาศที่เหมาะสมที่สุดและ Storlie (1979: 2111) พบว่าสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานและบรรยากาศองค์การแบบเปิดจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะไปบริการสุขภาพอนามัยบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคลและชุมชนทั่วไป สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ จัดการเรียนการสอนวิชาการและวิชาชีพการพยาบาล บริการทางวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดทัศนคติ และปลูกฝังความเป็นผู้มีจรรยาวิชาชีพ ค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและเผยแพร่แก่ประชาชน ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ในอันที่จะนำหน่วยงานนั้นไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะของพฤติกรรมทางการบริหารที่ดีด้วย จึงจะสามารถบริหารงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แบบของผู้นำในการนำคนให้ทำหน้าที่ตามบทบาทความรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพซึ่งเชื่อว่า การกระตุ้นข้อมก่อนให้เกิดการทำงานให้ได้ผลงาน และสร้างความพึงพอใจในงานพร้อมกันไป ผู้บริหารต้องใช้แรงจูงใจ ให้การ

ชี้แนะให้คนแสดงพฤติกรรม ตลอดจนพอใจในพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งจะนำไปสู่บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ และให้ความภาคภูมิใจ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537) และการพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศนั้นองค์การจะต้องมีการจัดการที่ดีโดยจะต้องมีระบบผู้นำที่ดี เพราะผู้นำที่ดีจะสามารถนึกกำลังของคนไปสู่จุดมุ่งหมาย มีการกระตุ้นให้คนทำงาน ผู้นำที่ไม่ดีจะทำให้คนไม่อยากทำงาน ซึ่งผู้นำที่ดีจะสร้างบรรยากาศให้คนเต็มใจทำงาน กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2541: 257) และจากการศึกษาของ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540: 171) พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศขององค์การที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การแล้วการบริหารงานภายในองค์การก็ไม่สามารถบรรลุให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จึงควรที่จะมีการพัฒนาแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องค้นหาทฤษฎีของผู้นำ มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Litwin & Stringer (cited in Steer, 1977: 107) ที่พบว่าแบบของผู้นำเป็นตัวเดียวที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวบ่งชี้บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ James & Jones (1974: 1098-1099) อ้างถึงใน สุพิศ ประสพศิลป์, 2540: 35-36 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของผู้ปฏิบัติงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมากเพราะผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นจะเป็นผู้กำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นผู้มอบหมายงาน ประเมินผลงาน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน แปลนโยบายเข้าสู่การปฏิบัติ เสนอการเลื่อนขั้นและเงินเดือน จะเห็นว่าผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ ดังที่ Blake and Mouton (1981) ได้ศึกษาทฤษฎีผู้นำ 2 มิติ ประกอบด้วยมิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งจากมิติดังกล่าว แบล็กและมูตันได้กำหนดแบบของผู้นำ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานสูง แบบมุ่งคนสูง แบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือ ผู้นำที่เน้นการทำงานเป็นทีม

การบริหารงานนั้นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง จินดา ซื่อตรง (2524 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญญาวงศ์, 2535: 38) พบว่า สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การนั้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทั่วไปล้วนอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างมากองค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบในทางลบ จากสภาพ

แวดล้อมภายนอกองค์กรได้ตลอดเวลาองค์กรจึงต้องมีความพร้อมในการสร้างความต้านทานของตนเอง เพื่อลดความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรให้เหลือน้อยที่สุด เช่น ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ขององค์กรให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ Kotter (1978: 9-22) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อบรรยากาศองค์กร และ Reddin (1988: 64-65) พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น โครงสร้างขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กรสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง และ ชูติมา มาลัย (2537: 7) กล่าวว่า การทำงานในวิทยาลัยพยาบาลนั้นจะต้องมีการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น มีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการประชุมปรึกษาหารือต่างๆสถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ห้องสมุด หรือสถานที่ในการค้นคว้าหาความรู้ต่างๆ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ในที่ทำงาน มีจำนวนอย่างเพียงพอบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศองค์กรเกิดการดำเนินงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร Payne (1982) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นองค์ประกอบที่ทำให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพ และภิญโญ สาร (2524) กล่าวว่า ประโยชน์ของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีนั้น จะสร้างความสุขความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดอัตราการย้าย การลาออกของอาจารย์พยาบาล และก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

นอกจากนี้ขนาดของบรรยากาศองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กร James & Jones (1974: 1098-1099 อ้างถึงใน สุพิศ ประสพศิลป์, 2540: 35-36) พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ขนาดขององค์กรย่อมมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร องค์กรขนาดเล็กจะมีความสัมพันธ์กันดี การจัดโครงสร้างขององค์กรจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร โดยตรงองค์กรที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานสูงและต้องการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โครงสร้างองค์กรจะมีสายงานสั้นและแต่ละชั้นก็จะมีคนอยู่มากตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดผู้บริหารต้องการคงอำนาจในการตัดสินใจส่วนใหญ่ไว้ที่ส่วนกลาง

จะมีขั้นตอนของสายงานขาวให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย บรรยากาศองค์การก็จะ เป็นแบบที่ผู้ปฏิบัติงานห่างเหินจากผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานนั้นผู้ปฏิบัติงานย่อมชอบบรรยากาศ การทำงานที่สงบ สะอาด อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย มากกว่าสถานที่ทำงานที่มีเสียงรบกวน สกปรก และเสียงภัยผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์การ พบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสถานที่ปฏิบัติงานแล้ว สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ขนาด และสถานที่ตั้งของอาคาร ขนาดของเมือง หรือแม้กระทั่งสภาพของอากาศ ยังมีผลต่อ บรรยากาศองค์การอีกด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ James & David (1972 cited in Cherrington, 1994: 469-471) พบว่า ขนาดองค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ องค์การ คือ องค์การที่มีขนาดใหญ่ จะมีบรรยากาศแบบควบคุมหรือเข้มงวดมากกว่าองค์การที่มี ขนาดเล็กซึ่งองค์การขนาดเล็กจะเกิดความคิดสร้างสรรค์และมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ มีความ สัมคคีในการทำงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การผลจากการใช้นวัตกรรมใหม่ๆจะมีการค้นพบ สิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่ Steer (1977: 103-107) พบว่า ขนาดขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์การเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความยึดมั่นผูกพันในงาน เกิดการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยองค์การที่มีขนาดเล็กกว่าจะมีความสัมพันธ์กันคืออย่าง สม่่าเสมอและไว้วางใจลูกน้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันบรรยากาศในการทำงานมักจะเป็น บรรยากาศแบบเปิด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารที่มีความไว้วางใจลูกน้องและมี ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นอย่างดีจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์ หรือแบบไมตรีสัมพันธ์ได้อีกด้วย Reddin (1988: 64-65) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบของผู้นำและขนาดขององค์การ

จากการวิเคราะห์แผนการผลิตและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผน พัฒนาการสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (คณะอำนวยการ จัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุข, 2539: 270) พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคมากในการผลิตบุคลากร พยาบาล ปัญหาแรก คือ การขาดแคลนอาจารย์ซึ่งจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษา ที่จะต้องดำเนินการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลสืบเนื่องและสะสมมาตั้งแต่แผนพัฒนา ฉบับที่ 4 ถึง 7 ที่ผ่านมา ซึ่งนโยบายให้มีการขยายบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อ สนับสนุนโครงการบริการสาธารณสุขมูลฐาน แต่อัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาในปัจจุบัน เท่า กับ 1 : 12.86 และสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท :

ปริญญาเอก เท่ากับ 7.6 : 1.5 : 0.02 (ส่วนพัฒนาการศึกษาสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2541: 52)ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลได้กำหนดอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาไว้คือ 1 : 8 ถึง 1 : 4 (คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536: 51) และสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก ตามที่ทบวงได้กำหนดไว้คือ 3.5 : 6.0 : 0.5 ถึง 2.5 : 5.5 : 2.0 ทำให้ต้องมีการพัฒนาอาจารย์พยาบาลไปพร้อมๆกับการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งทำให้อาจารย์ต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลในปัญหาการสูญเสียอาจารย์พยาบาลตั้งแต่ปี 2538 - 2540 พบว่า อัตราการสูญเสียอาจารย์ในการลาออก โอนย้ายเพิ่มขึ้นทุกปี คิดเป็นจำนวน 45 คน 63 คน และ 142 คน โดย คิดเป็นร้อยละ 3.78, 5.46 และ 12.32 คน ตามลำดับ จะเห็นว่าอาจารย์พยาบาลมีแนวโน้มในการลาออกค่อนข้างสูง (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนากำลังคนทางด้านสาธารณสุข, 2541) จากการศึกษาของ จันทรา วีรปฏิญญา (2537) ซึ่งทำการติดตามสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลในระหว่างวันที่ 25 มิถุนายน 2536 ถึง วันที่ 10 กรกฎาคม 2536 โดยการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลที่ลาออกบางส่วน จำนวน 8 ท่าน โอน 2 ท่าน ย้าย 2 ท่าน ในช่วงปี 2533-2536 พบว่าสาเหตุการโอนย้ายหรือการลาออกไม่ได้เกิดจากสาเหตุเดียว แต่เมื่อนำมาสรุปแล้วพบว่าความไม่พึงพอใจในความก้าวหน้ามากเป็นอันดับแรกซึ่งบรรยากาศของค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (ขนิษฐา กุลกฤษญา, 2539) รองลงมาคือ ความไม่พึงพอใจในระบบบริหาร มีภาระครอบครัวต้องดูแลอย่างใกล้ชิดไม่พอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัญหาสัมพันธภาพในหน่วยงาน และปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลแต่ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรไม่ว่าจะเป็นด้านอัตรากำลังและการเลื่อนระดับขึ้น เป็นไปได้ช้ามาก ความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุขไม่ทัดเทียมกับอาจารย์อื่นในระดับเดียวกันไม่มีสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพเท่าที่ควรนอกจากนี้อาจารย์พยาบาลยังต้องทำงานหนักเนื่องจากภาระงานที่มากเกินไป

จากการศึกษาของ เบญจพร ทิพยผลผลกุล (2540) ทำการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลางโดยการคำนวณหาค่ากลาง เพื่อใช้คำนวณภาระงานของอาจารย์พยาบาล มีการสร้างแบบสอบถามเพื่อขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆของอาจารย์พยาบาลและหาค่าเฉลี่ยสำหรับเป็นค่ากลางที่ใช้ในการคำนวณภาระงานของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีชั่วโมงการปฏิบัติงานในภาระงานรวม 6 ด้าน เท่ากับ

69.35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นภาระงานสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน งานฝึกอบรม งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ งานบริการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริหารและการบริหารจัดการเท่ากับ 43.98, 2.50, 7.71, 0.52, 0.51 และ 14.14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ ซึ่งจากการผลวิจัยจะพบว่าภาระงานของอาจารย์พยาบาลมีค่อนข้างสูงและมีการใช้เวลาไปกับภาระงานสอนและงานบริหารเป็นส่วนใหญ่ และนอกจากนี้การศึกษาของฟอง (Fong,1990: 107) พบว่าจำนวนในการทำงานของอาจารย์ เท่ากับ 59 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และฟอง (Fong,1993: 26) ได้ทำการศึกษาเป็นระยะเวลา 2 ปี พบว่า ชั่วโมงการทำงานของอาจารย์พยาบาล เท่ากับ 48.8 ถึง 57.78 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ Fong (1990: 102, 1993: 28) พบว่า ผลจากการทำงานที่มากเกินไปของอาจารย์พยาบาล ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ วิลาสินี นุกันยา (2539: 12) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลนอกจากเป็นอาจารย์แล้วยังต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลอีกด้วย สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (Hoy & Cover, 1986: cited in Hoy & Miskel, 1991: 226) และ สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลมีหลายบทบาท เช่น บทบาทผู้สอนวิชาความรู้และเป็นผู้นิเทศนักศึกษาที่ปฏิบัติงานในตึกหอผู้ป่วยซึ่งเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงเนื่องจากต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมทั้งด้านทักษะและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่จะสอนรวมทั้งการเสียสละเวลาส่วนตัว ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติม และมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน ทั้งที่งานประจำก็เป็นงานที่ต่อเนื่องไม่จบสิ้น ซึ่งเป็นเหตุให้อาจารย์พยาบาลต้องรีบทำงานแข่งกับเวลา เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้ไม่มีเวลาในการพบปะสังสรรค์ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงพออาจทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มหรือขาดความสามัคคีอันจะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานได้จะเห็นได้จากแนวคิดและในสภาพการณ์จริงที่วิทยาลัยพยาบาลทุกวิทยาลัยอาจารย์พยาบาลต้องมีหลายบทบาทหน้าที่ มีกิจกรรมต่างๆมากมายที่นอกเหนือจากการสอนตลอดจนภาระงานที่มีมากมาย และการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลอาจมีน้อยซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Halpin & Croft (1966) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ตัวประกอบของบรรยากาศองค์กร 8 มิติ ประกอบด้วย พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาล 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม และพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 4 มิติ คือ มิติห่างเหิน มิติเน้นผลงาน มิติผลัดดัน มิติเอื้อเฟื้อ โดยได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบปิด เพื่อดูปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลกับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลตาม

การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งต่างจากการศึกษาของ สูปิต ประสพศิลป์ (2540) ที่ศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยใช้ทฤษฎีของ Reddin (1988) ในการศึกษาบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ดัดแปลงมาจากทฤษฎีผู้นำ 3 มิติ คือ มิติผู้นำที่ทำให้ ความสำคัญกับคน งานและความมีประสิทธิภาพของงาน ซึ่ง Reddin ได้เสนอแบบบรรยากาศองค์การ ที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 แบบ ที่ถือว่าเป็นบรรยากาศองค์การพื้นฐาน คือ บรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นทีม การมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพ แวดล้อมต่างๆขององค์การและจากสภาพปัญหาดังกล่าวและแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็น บุคคลหนึ่งซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจึงสนใจที่จะศึกษาว่าแบบ ของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์การมีความ สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลหรือไม่ เพียงใด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการ ศึกษาครั้งนี้ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารให้มีการใช้แบบของผู้นำที่เหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจ ทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถใช้เป็น แนวเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานของวิทยาลัยพยาบาลให้เอื้อต่อการทำงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาบรรยากาศองค์การ แบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของวิทยาลัย พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดของ องค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

แบบของผู้นำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การนั้น ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การ ไปใน ทิศทางใด ภาวะผู้นำหรือแบบของผู้นำมีผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะเป็น แรงกระตุ้นหรือกีดกันในการสร้างบรรยากาศองค์การซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานการบรรลุ เป้าหมายขององค์การ และความพึงพอใจในงาน การบริหารงานโดยมุ่งงานและมุ่งผลผลิต จะเป็น ตัวที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ (สูพิต ประสพศิลป์, 2540) และ (DuBrin,

1984) ซึ่ง Blake & Mouton (1981) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำมี 2 มิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์กับมิติ มุ่งงาน โดยแบ่งผู้นำ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานค้ำมุงคนค้ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้นำที่เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม หรือเน้นการ ทำงานเป็นทีมจะทำให้บรรยากาศองค์การเอื้อต่อการทำงานดีกว่าผู้นำแบบมุ่งใช้อำนาจ โดยผู้นำที่ เน้นการทำงานเป็นทีมจะทำให้องค์การเกิดประสิทธิผล มีการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมต่างๆไป ซึ่งเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศการทำงานที่สงบ สะอาด อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย สถานที่ตั้ง ของอาคารสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดให้องค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน (James & Jones, 1974 อ้างถึงใน สุพิศ ประสพศิลป์, 2540; Kotter, 1978) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อบรรยากาศองค์การ และ Reddin (1988) พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อมในการทำงานและเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง จากการศึกษานี้ของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) และชุติมา มาลัย (2537: 7) พบว่า การทำงานใน วิทยาลัยพยาบาลนั้นจะต้องมีการทำงานเป็นทีมซึ่งจำเป็นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น การมีสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการประชุมปรึกษาหารือ สถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ห้องสมุดหรือสถานที่ในการค้นคว้า หาความรู้ต่างๆและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีอย่างเพียงพอ บุคคลที่อยู่ในสภาพ แวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นดังที่ Payne (1982) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ องค์การมีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมและก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ขนาดขององค์การ

ขนาดขององค์การก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ (James & David, 1972 cited in Cherrington, 1994; Steer, 1977; DuBrin, 1984) โดยองค์การที่มีขนาดเล็ก ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจลูกน้อง จะมีลักษณะ บรรยากาศแบบเปิด มีการยืดหยุ่นในการทำงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพราะองค์การ

จะมีสายงานสั้น มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์การที่มีขนาดใหญ่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารมักจะห่างเหิน โดยเฉพาะในระบบราชการมักจะมีข้อบังคับและการควบคุมมีระบบระเบียบขั้นตอนอย่างเข้มงวด บรรยากาศองค์การมักจะเป็นแบบห่างเหิน

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. แบบของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2541 จำนวน 35 แห่ง มีจำนวน ทั้งสิ้น 1,363 คน แบ่งกลุ่มอาจารย์พยาบาลตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาล โดยแบ่งตามจำนวนหลักสูตรที่เปิดทำการสอนและจำนวนนักศึกษาตามเกณฑ์การแบ่งขนาดวิทยาลัยของ อัมพล จินดาวิฉนะและคณะ (1998: 41) ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ เป็นวิทยาลัยที่เปิดดำเนินการสอนหลายหลักสูตร มีนักศึกษา 600 คนขึ้นไป มี 12 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง เป็นวิทยาลัยที่เปิดดำเนินการสอน 2 หลักสูตรขึ้นไป มีนักศึกษา 300 - 600 คนขึ้นไป มี 13 แห่ง วิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก เป็นวิทยาลัยที่เปิดดำเนินการสอน 1 หลักสูตรขึ้นไป มีนักศึกษาไม่เกิน 300 คน มี 10 แห่ง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

- 2.2 ตัวแปรต้น คือ

- 2.1.1 แบบของผู้นำประกอบด้วย 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานสูง แบบมุ่งคน-สูง แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

- 2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2.1.3 ขนาดขององค์การ ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ วิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง และวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก

2.2 ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์การ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **แบบของผู้นำ** คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และส่งอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในการวิจัยนี้ ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีแบบของผู้นำของ Blake and Mouton (1981) ได้แบ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ 5 แบบ ดังนี้

1.1 **แบบมุ่งงานสูง** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ ที่มุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก ให้ความสนใจคนแต่น้อยมีพฤติกรรมแบบเผด็จการมักจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตโดยไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน

1.2 **แบบมุ่งคนสูง** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ ที่เน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมาก ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่ภาวะสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่และนำไปปฏิบัติงาน โดยจะมุ่งผลงานในขอบเขตที่จะไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ร่วมงาน

1.3 **แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ ที่ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายก็เพียงพอแล้วที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

1.4 **แบบทางสายกลาง** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ ที่หวังผลงานเท่าเทียมกับขวัญของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผนกำหนดไว้ชัดเจน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ เน้นการสร้างขวัญและความพึงพอใจ มีการประนีประนอมในการจัดการข้อขัดแย้งต่างๆ

1.5 **แบบทำงานเป็นทีม** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ ที่ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความต้องการขององค์การและความต้องการของผู้ร่วมงาน ไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันและสนใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้

บรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่นผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในการที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจกันเคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้นำเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังคงมีอยู่

2. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งประกอบด้วยสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีจำนวนเพียงพอและเหมาะสม มีสภาพที่พร้อมต่อการใช้งาน เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์

3. **บรรยากาศองค์การ** หมายถึง สภาพการณ์ขององค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงานกับพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ โดยมีพฤติกรรมของผู้ร่วมงานทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วย มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ประกอบด้วย มิติห่างเหิน มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน มิติเอื้อเพื่อ ผลรวมของพฤติกรรมทั้ง 8 มิติ นำไปสู่การอธิบายรูปแบบของบรรยากาศองค์การ โดยการนำไปเทียบเคียงกับระดับการให้คะแนน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Halpin & Croft (1966) ให้เป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบปิด

3.1 พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ประกอบด้วย

3.1.1 **มิติขาดความสามัคคี** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าปฏิบัติงานหน้าที่ในลักษณะต่างคนต่างทำขาดความสามัคคี ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งๆที่ลักษณะงานนั้นๆจะต้องอาศัยความร่วมมือกันทำเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลงานที่ดี

3.1.2 **มิติอุปสรรค** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่า ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวกเพราะผู้บริหารให้งานอาจารย์มากเกินไป กิจกรรมต่างๆที่นอกเหนือการสอนมีมากเกินไป อาจารย์รู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งอาจารย์เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก

3.1.3 **มิติขวัญ** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าปฏิบัติหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในหน่วยงานนี้ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและแสดงความมีน้ำใจต่อกัน

3.1.4 **มิติใกล้ชิดสนิทสนม** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน มีการทำงานร่วมกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

3.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ประกอบด้วย

3.2.1 **มิติห่างเหิน** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของอาจารย์ การติดต่อกับอาจารย์มีลักษณะเป็นส่วนรวมมากกว่าการติดต่อบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์มีน้อยมาก

3.2.2 **มิติเน้นผลงาน** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ สั่งการและนิเทศงานอย่างใกล้ชิดเน้นย้ำให้อาจารย์ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถอยู่เสมอบริหารโดยคำนึงถึงผลงานมากแก้ไขข้อบกพร่องของอาจารย์เมื่อทำงานผิดพลาดอาจารย์ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัดโดยปราศจากความคิดเห็นใดๆ

3.2.3 **มิติผลักดัน** หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรง แต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่างๆของคนให้ดีที่สุด เป็นแบบอย่าง que อื่นจะถือปฏิบัติได้

3.2.4 **มิติเอื้อเฟื้อ** หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารปฏิบัติต่ออาจารย์อย่างมีความเมตตากรุณาแสดงความมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน และช่วยอาจารย์คิดแก้ปัญหาส่วนตัวถ้าปรกษามีการประนีประนอมเมื่อผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งกัน

ผลรวมของพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและของผู้บริหารทั้ง 8 มิติ นำไปสู่การอธิบายรูปแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยการทำคะแนนแต่ละมิติให้เป็นคะแนนที่ (T-score) ตามเกณฑ์ของแต่ละมิติ ที่ Halpin & Croft (1966) ได้กำหนดไว้เพื่อจัดคะแนนให้เป็นระดับบรรยากาศ 3 ระดับ คือ ต่ำ ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน ปานกลาง ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน และสูง ให้ระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน จากนั้นนำระดับคะแนนที่ได้ มาเทียบเคียงแบบบรรยากาศองค์การ ซึ่งระดับคะแนนถ้าตรงกัน จะได้เท่ากับ 1 คะแนน และถ้าไม่ตรงกันได้ 0 คะแนน และพิจารณาคะแนนรวมทั้ง 8 มิติในแต่ละแบบ จนครบ 6 แบบ แบบไหนมีค่าคะแนนตรงกันมากที่สุด จะหมายถึง มีบรรยากาศองค์การเป็นแบบนั้น

3.3 บรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และ แบบปิด มีดังนี้

3.3.1 บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูง อาจารย์ร่วมมือกันทำงานอย่างดี อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อาจารย์มีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่สูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับบัญชาตรวจตราอย่างใกล้ชิด มีการช่วยเหลือเกื้อกูลอาจารย์เป็นอย่างดี อาจารย์กับผู้บริหารจึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมาก กฎและระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นผลงานมากนัก แต่ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

3.3.2 บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์มีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จึงทำให้อาจารย์มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีขวัญสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน งานจึงสัมฤทธิ์ผล แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากอาจารย์มาก เพราะผู้บริหารจะบริหารงานคล้ายกับบริหารงานธุรกิจ โดยจะวางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติ แต่ไม่ค่อยควบคุมมากนัก มีการตรวจตรา เปิดโอกาสให้อาจารย์ทำงานตามความสามารถของงาน เน้นผลงานต่ำ ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการทำงานและช่วยเหลือเกื้อกูลอาจารย์ในระดับปานกลาง

3.3.3 บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสิ่งสำคัญ ควบคุมตรวจตราใกล้ชิด จนอาจารย์มีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อยแต่เมื่อได้ผลงานออกมาดี อาจารย์จึงมีขวัญสูง เมื่ออาจารย์ต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือจึงน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานมีอุปสรรคในการทำงานสูง ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก มีการสั่งการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ที่วางไว้ อาจารย์ห่างเหินจากผู้บริหารสูงผู้บริหารมักจะทำตามความคิดเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่อาจารย์เสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

3.3.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกันอย่างดี แต่ผู้บริหารละเลยต่อการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้อาจารย์ร่วมมือกันทำงานน้อย ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ มีการควบคุมตรวจตราหรือสั่งการด้วยตนเองน้อย ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่เกิดอุปสรรคในการทำงานความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่อาจารย์อยู่ในระดับสูง ขวัญของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหาร

บริหารงานในลักษณะครอบครัวทำให้อาจารย์มีความรู้สึกที่ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลอาจารย์อยู่เสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับอาจารย์มาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้นผลงาน การประเมินผล และการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจอาจารย์ให้ทำงานในระดับปานกลาง

3.3.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวบงานไว้ทำเองเป็นส่วนใหญ่อาจารย์จึงรู้สึกว่าตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์อันดีมิตรในระหว่างอาจารย์ด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของอาจารย์จึงอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างใกล้ชิด มีการวางตารางปฏิบัติงานไว้สำหรับงาน พยายามโน้มน้าวให้อาจารย์ทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้อาจารย์กับผู้บริหารห่างเหินกันมาก และอาจารย์รู้สึกที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์จึงมีน้อย

3.3.6 บรรยากาศแบบปิด หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของอาจารย์บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้อาจารย์ขาดการประสานงานกันขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจึงทำให้ขวัญของอาจารย์ต่ำ ความสนิทสนมระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางจากการที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตรางานอย่างใกล้ชิดทำให้อาจารย์รู้สึกที่ผู้บริหารห่างเหินจากอาจารย์มาก ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูง ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่อาจารย์ได้น้อย บริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพในการเป็นผู้นำและสมรรถนะในการบริหารมีน้อย มีการกระตุ้นการทำงานในระดับต่ำ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์อยู่ในระดับต่ำ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานในระดับต่างๆของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ อบรม หรือดูงานในช่วงเก็บข้อมูล

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารระดับนโยบาย หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร
2. ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ หมายถึง หัวหน้าภาคหรือหัวหน้าแผนกวิชา

อาจารย์พยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติงานในหน้าที่เป็น อาจารย์พยาบาลของภาควิชาหรือของแผนกวิชาไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อ อบรม หรือดูงานในช่วงเก็บข้อมูล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในการปรับปรุงองค์การให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน