บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 8 ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

1. บรรยากาศองค์การ
2. ความเป็นวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพ

บรรยากาศองค์การ (organizational climate)

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้เริ่มต้นเมื่อปี ค.ศ.1930 โดยเลวิน (Lewin, 1930; อ้างในสมยศ นาวีรการ, 2539) ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน และได้แสดงถึงความสัมพันธ์ในรูปของสมการคือ $B = f(P, E)$ ซึ่งจากแบบจำลองของเลวินดังกล่าวนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคลากร (B)ในองค์การว่าขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของบุคลากร และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ (E) ซึ่งหมายถึงบรรยากาศขององค์การนั้นมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การนั้นเอง ดังนั้นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลก็จะขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพของพยาบาลเองและสิ่งแวดล้อมภายในโรงพยาบาลหรือบรรยากาศองค์การ

หลังจากนั้นบรูนสวิก (Brunswik, n.d. อ้างใน สมยศ นาวีการ, 2539) ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศองค์การเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นด้วยการให้ความสนใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่ามีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอย่างไรบ้าง ส่วนเทเลอร์ (Taylor, 1968) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศขององค์การเช่นกัน แต่ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศโดยตรง แต่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบขององค์การที่เป็นไปตามหลักของความมีเหตุผล แนวคิดของการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน การศึกษางานโดยการใช้การศึกษาการเคลื่อนไหวและการใช้เวลาในการเคลื่อนไหว การจัดโครงสร้างขององค์การ การให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้เป็นข้อจำกัด

ต่อการพิจารณาเรื่องของบุคคลและปรากฏการณ์ที่เกิดจากการนึกคิด แต่แนวคิดดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกันและก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้หลากหลายอาทิเช่น

ฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะที่อธิบายถึงองค์การ โดยคุณลักษณะขององค์การหนึ่งจะต่างจากอีกองค์การหนึ่ง มีความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์การคงอยู่ตลอดเวลา บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ และฮูสส์และโบดิท (Hous & Bowditch, 1977) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะ (attribute)ขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

เฮลลิริจก์และสโลคัม (Helliriege & Slocum, 1974 cited in Huse & Bowditch, 1977) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะองค์การโดยเฉพาะหรือระบบย่อยขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ

กริกสบี (Grigsby, 1991) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับการทำงานของบุคคลคือ การผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุมและนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

คอตเตอร์ (Kotter, 1978) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

พลันเค็ทและแอทเนอร์ (Plunkett & Attner, 1994) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรถึงคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามประสบการณ์

จากความหมายต่างๆดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะต่างๆของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม คุณลักษณะต่างๆเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล และแต่ละองค์การจะมีลักษณะหรือเอกลักษณ์ที่เฉพาะ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ลักษณะต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การของคอตเตอร์ (Kotter, 1978) ซึ่งประกอบไปด้วยเจ็ดองค์ประกอบ

ตามแนวคิดของบรรยากาศองค์การแล้วบรรยากาศองค์การไม่มีความสำคัญโดยตัวเอง แต่จะมีความสำคัญเนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นการเกี่ยวข้องขององค์ประกอบต่างๆ แต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจะทำให้เกิดลักษณะต่างๆขององค์การ และเมื่อองค์ประกอบของบรรยากาศเปลี่ยนแปลงไป จะเกิดผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นของบรรยากาศองค์การ หรือสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศทั้งหมดในการทำงานได้ นอกจากนั้นบรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อบุคคลซึ่งทำงานด้วย บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้ดี นอกจากนี้ยังทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือในทางตรงข้ามจะเป็นสิ่งที่ยับยั้งความสำเร็จขององค์การได้เช่นกัน (Grigsby, 1991) ฮูสท์และโบวดิท์ (Huse & Bowditch, 1977) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหากบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานนั้นด้วย และทำให้การปฏิบัติงานก็ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การและอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อบุคคลภายในองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหรือนักบริหารอาจใช้คำที่แตกต่างกันเมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนั้น เช่นองค์ประกอบ (element) ตัวกำหนด (deteminants) มิติ (dimension) หรือส่วนประกอบ (ingredients) ขององค์การ จากการศึกษาพบว่าในรายละเอียดพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยหมายถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ ผู้วิจัยจึงใช้คำว่าองค์ประกอบในกรณีที่มีการกล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft cited in Halpin, 1966) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศขององค์การ โดยศึกษาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (subordinates' behavior) ประกอบด้วย 4 มิติได้แก่ มิติขาดความสามัคคี (disengagement) มิติอุปสรรค (hindrance) มิติขวัญ (esprit) มิติสัมพันธ์ (intimacy)

2. พฤติกรรมของผู้นำ (leader's behavior) ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน (aloofness) มิติมุ่งผลงาน (production emphasis) มิติผลักดัน (thrust) มิติกรุณาปรานี (consideration)

ฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964) ได้กล่าวถึงปัจจัย 5 อย่างที่เป็นองค์ประกอบขององค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การคือ

1. ขนาดขององค์การ (size) องค์การขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง แต่จะบริหารงานเป็นแบบรูปนัย (formal) จะไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของบุคลากรในองค์การ จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่มงานจะลดลงเมื่อขนาดของกลุ่มเพิ่มจำนวนขึ้น (Baumgartel & Sobol, 1959; Taltchi, 1960; Thomas, 1959 cited in Forehand & Gilmer, 1964) ดังนั้นขนาดของกลุ่มอาจจะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จในการบริหาร

2. โครงสร้างขององค์การ (structure) จะมีความสำคัญและเกี่ยวพันกับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่และมีโครงสร้างในการบริหารที่แตกต่างกันจะมีผลต่อบรรยากาศขององค์การ

3. ความซับซ้อนของระบบ (system complexity) หมายถึง จำนวน ลักษณะการที่ต้องเกี่ยวข้องกันในแผนกต่างๆขององค์การ

4. แบบของผู้นำ (leadership style) แบบของผู้นำจะมีมากมายและพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นส่วนในการสร้างบรรยากาศ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อบุคลากร ในด้านการผลิตและด้านความพึงพอใจ

5. เป้าหมายขององค์การ (goal direction) ในองค์การต่างๆจะมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน เป้าหมายอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดลักษณะบุคลิกของบุคลากรในองค์การ

ส่วนลิเกิร์ต (Likert, 1967) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงใด

2. สภาพแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการส่งเสริมกำลังใจบุคลากรให้ทำงานที่ผู้บริหารนำมาใช้ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอกและสิ่งจูงใจภายใน

3. ลักษณะกระบวนการติดต่อสื่อสาร หมายถึง สายใยการติดต่อสื่อสารในองค์การว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งเสริมความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

4. ลักษณะกระบวนการการมีสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดความหวั่นเกรงหรือความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน

5. ลักษณะกระบวนการการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์เพียงใด ผู้บริหารรวมอำนาจการตัดสินใจไว้คนเดียวหรือกระจายอำนาจไปสู่บุคลากร

6. ลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์และการสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หรือเป้าหมายขององค์การมากน้อยเพียงใด

7. ลักษณะของกระบวนการควบคุมงาน หมายถึง ผู้บริหารเคร่งครัดต่อการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานหรือไม่ มีสายบังคับบัญชามากน้อยเพียงใด

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ระดับของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งให้บรรลุผลอยู่ในระดับสูงมากน้อยเพียงใด และบุคลากรได้รับการอบรมด้านการปฏิบัติงาน ตามความต้องการของผู้บริหารหรือไม่เพียงใด

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การไว้เป็น 8 ด้านคือ โครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบในงานของบุคคล ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง มาตรฐานของการปฏิบัติงานและการคาดหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน

ต่อมากิบสันและคณะ (Gibson et al, 1973) กล่าวถึงว่า ถ้าแนวคิดของบรรยากาศองค์การจะช่วยทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมในองค์การก็ควรจะมีการผสมผสานแนวคิดเข้าด้วยกัน เขาจึงนำเอาแนวคิดของลิเกิร์ตเรื่องแบบแผนใหม่ของการบริหารกับแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์เรื่องแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การ โดยใช้บรรยากาศองค์การเป็นตัวสอดแทรก ระหว่างตัวป้อนที่เป็นสาเหตุและปัจจัยประสิทธิผล ซึ่งตัวป้อนที่เป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลต่อองค์การประกอบด้วย ความต้องการของบุคคล แบบขององค์การ บุคลากร แบบของผู้นำ การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ เทคโนโลยีและการจูงใจ ส่วนปัจจัยประสิทธิผลคือ ผลผลิต ความพึงพอใจ การขาดงาน การโอนย้าย

เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974) ได้สรุปองค์ประกอบต่างๆของบรรยากาศองค์การคือด้านคุณสมบัติสิ่งแวดล้อมขององค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐาน

สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ลักษณะขององค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ

คอตเตอร์ (Kotter, 1978) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายใน เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ และองค์ประกอบเหล่านี้จะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กระบวนการสำคัญขององค์การ (key organizational processes) เป็นองค์ประกอบสำคัญเปรียบเสมือนจุดศูนย์กลางขององค์การหรือรูปแบบที่เสนอโดยคอตเตอร์นี้มีจุดเน้นที่กระบวนการสองอย่างคือ วัตถุและ/หรือพลังงานกับข้อมูลข่าวสาร กระบวนการขององค์การเปรียบเสมือนแหล่งการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ หรือในลักษณะของการขนส่งวัตถุและหรือพลังงาน และการเปลี่ยนแปลงวัตถุและ/หรือพลังงานของบุคลากรหรือเครื่องจักรกลภายในองค์การ ในแต่ละองค์การจะมีความหลากหลายของกระบวนการซึ่งจะเรียกตามวัตถุประสงค์ของกระบวนการนั้นๆ เช่น กระบวนการจัดซื้อ กระบวนการวางแผนการตลาด กระบวนการภาวะผู้นำ หรือกระบวนการผลิตสินค้าหรือ การปฏิบัติร่วมกันของกระบวนการเหล่านี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์การที่เป็นทางการ

โดยทั่วไปองค์การที่มีลักษณะเชิงระบบจะประกอบด้วยการนำเข้า การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการของกระบวนการ การส่งออกเช่นการรับข้อมูลข่าวสาร การดำเนินการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเป็นต้น กระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป การอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการสร้างกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนกับสิ่งแวดล้อมภายนอก องค์การที่เป็นทางการ (formal organization) ที่ดำเนินอยู่ได้ก็เพราะมีบุคลากรและอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารช่วยในการตัดสินใจขององค์การเพื่อที่จะทำให้เกิดการสูญเสียขององค์การน้อยที่สุดและทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้

กระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งอยู่ในสภาพที่หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในบางองค์การกระบวนการสำคัญนี้จะอธิบายรายละเอียดได้แตกต่างกันเพราะแต่ละองค์การมีความซับซ้อนไม่เท่ากัน เช่นในองค์การเล็กอาจไม่มีกระบวนการวิจัยทางการตลาด ในขณะที่องค์การใหญ่จะต้องมีการวิจัย บางองค์การจะมีกระบวนการบางอย่างซึ่งจะต้องมีความสำคัญมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง แต่ถ้าเป็นองค์การให้คำปรึกษา กระบวนการข้อมูลข่าวสารก็จะมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง หรือในองค์การที่ผลิตสินค้า กระบวนการด้านวัตถุหรือด้านพลังงานจะมีความสำคัญที่สุด ในบางองค์การกระบวนการตัดสินใจจะมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์การหนึ่ง

2. สิ่งแวดล้อมภายนอก (the external environment) เป็นองค์ประกอบที่สองขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การแบ่งออกเป็นสองส่วน คือสิ่งแวดล้อมในงานและสิ่งแวดล้อมทั่วไป สิ่งแวดล้อมในงาน ได้แก่ ผู้ป้อนสินค้า แรงงาน ข้อมูลข่าวสาร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และอื่นๆ ตลาด ผู้แข่งขัน ผู้วางกฎระเบียบและผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการขององค์การ ส่วนสิ่งแวดล้อมทั่วไปหมายถึงสิ่งแวดล้อมที่เหลืออยู่นอกเหนือจาก สิ่งแวดล้อมในงาน

ได้แก่ทัศนคติของประชาชน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ระบบการทำงาน นโยบาย บุคคลในองค์การ โครงสร้างของสังคม ระดับราคาของสินค้าในภาวะปัจจุบัน และกฎหมาย

นักเศรษฐศาสตร์และนักทฤษฎีองค์การได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการภายในองค์การ จำเป็นต้องทำความเข้าใจสภาพสิ่งแวดล้อมขององค์การ เพราะว่าองค์การ จะต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ในการจัดเตรียมสิ่งต่างๆเช่นอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เป็นต้น และนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติ ถึงแม้ว่าสิ่งแวดล้อมทั่วไปในองค์การขนาดเดียวกัน จะมีความคล้ายคลึงกัน แต่สิ่งแวดล้อมในงานแต่ละองค์การมักจะมีความแตกต่างกันไป องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การจะทำให้เกิดบรรยากาศในองค์การ

3. บุคลากรและทรัพย์สินอื่น (employees and other tangible assets) เป็นองค์ประกอบที่สามขององค์การนี้ หมายถึง ขนาดขององค์การ หรือจำนวนบุคลากรในองค์การ และคุณสมบัติของบุคลากร เครื่องจักรกล หรืออุปกรณ์และเครื่องมือ สถานที่ ที่ดิน รวมทั้งทุนทรัพย์อื่นๆ

ปริมาณทรัพยากรในองค์การและสภาพการของทรัพยากรจะมีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์การในอนาคต ในองค์การที่มีจำนวนบุคลากรเพียง 10 คน จะมีปริมาณและความหลากหลายของกระบวนการภายในองค์การน้อยกว่าองค์การที่มีจำนวนบุคลากร 100,000 คนมาก เช่นเดียวกันกับองค์การที่มีทรัพยากรทางกายภาพน้อยจะไม่สามารถเทียบได้กับองค์การที่มีทุนทรัพย์จำนวนมากๆ หรือในองค์การที่ไม่มีวิศวกรก็ยากที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาผลผลิตได้ ในขณะที่องค์การที่มีวิศวกรอาจจะสามารถทำได้ และองค์การที่บุคลากรมีทัศนคติในทางที่ดีต่อองค์การจะถือเป็นทรัพย์สินขององค์การและต่องานจะสามารถสร้างความตึงเครียดแก่ผู้แข่งขันได้มากกว่าในองค์การที่มีบุคลากรซึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ องค์การจะมีความยิ่งใหญ่และเติบโตก้าวหน้าได้นั้นจะขึ้นอยู่กับทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารเหล่านี้โดยแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไป

สำหรับทรัพย์สินที่ไม่ใช่บุคคล ได้แก่ เครื่องจักรกล อุปกรณ์และเครื่องมือ สถานที่ ที่ดินและเงินหรือทรัพย์สินอื่นๆ จะช่วยในการตัดสินสภาวะการทางกายภาพขององค์การได้เช่นกัน ส่วนทรัพย์สินที่เป็นบุคคลจะมีความสำคัญไม่เพียงแต่ภูมิหลังและทักษะเท่านั้น แต่จะรวมถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ และความคาดหวังในการทำงานด้วย

4. การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ (formal organizational arrangement) เป็นองค์ประกอบส่วนที่สี่ขององค์การ ซึ่งอธิบายถึงระบบที่เป็นทางการทั้งหมดที่กำหนดไว้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการใช้เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์ภายในองค์การ การจัดรูปแบบอย่างเป็นทางการจะรวมถึงโครงสร้างขององค์การซึ่งได้แก่ การออกแบบงาน การแบ่งแผนก สายการบังคับบัญชา ระเบียบข้อบังคับ และการวางแผน ทีมงานและกลุ่มเฉพาะกิจ

และระบบการปฏิบัติ ระบบการจัดสรรทรัพยากร ระบบการวางแผน ระบบการวัดประเมินผลและการให้รางวัล ระบบการว่าจ้างและพัฒนา

การจัดองค์การอย่างเป็นทางการนี้ทำให้องค์การไม่หยุดนิ่ง โครงสร้างขององค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและกระบวนการขององค์การ โดยกำหนดรายละเอียดว่าความรับผิดชอบเฉพาะของบุคคลในองค์การเช่น บุคลากรควรทำงานที่ไหน อย่างไร และทำงานร่วมกับบุคคลใด มีอำนาจเพียงใด อย่างไร ต้องรับผิดชอบใครบ้าง และควรปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ ระบบการประเมินการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยมีการรวบรวม การสรุป การเผยแพร่ และการประเมินข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์การ ระบบการให้รางวัลจะเป็นรูปแบบให้บุคคลมาร่วมกับองค์การและทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในส่วนของระบบการเลือกสรร และการพัฒนา มีผลกระทบต่อพฤติกรรม ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้ ทักษะ ค่านิยม และบุคลิกลักษณะของบุคลากรในองค์การเล็กๆ หรือองค์การที่เริ่มดำเนินการใหม่จะพบระบบที่เป็นทางการน้อย แต่ในองค์การที่เก่าหรือมีขนาดใหญ่จะพบรูปแบบที่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่

5. ระบบสังคมภายใน (the internal social system) เป็นองค์ประกอบที่ห้าขององค์การประกอบด้วยสองส่วนคือ วัฒนธรรมและโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรมจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของบรรทัดฐานและค่านิยมของบุคลากรทั้งหมดหรือบุคลากรบางส่วนในองค์การ ส่วนโครงสร้างของสังคมจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในด้านการมีอำนาจ ความผูกพัน ความไว้วางใจ

การศึกษาที่ ฮอร์ธอร์น (Hawthrome) ของมาโย (Mayo, 1927 cited in Kotter, 1978) โดยทำการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตสินค้าของคนงานว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ผลการวิจัยนี้พบว่านอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพยังมีสิ่งอื่นที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการผลิตของคนงาน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสังคม ในการวิเคราะห์องค์การหรือเมื่อบุคคลมาอยู่รวมกัน การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันจะเริ่มปรากฏระบบสังคมให้เห็น โดยจะเป็นระบบที่ไม่เป็นทางการ เกิดสัมพันธภาพ บรรทัดฐาน และค่านิยมขึ้นมาก่อน และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสังคมนั้น เช่น ในองค์การใดที่มีบรรทัดฐานการผลิตสูงก็จะมีผลผลิตที่สูงตามไปด้วยหรือองค์การที่มีบุคคลที่มองเห็นความสำคัญของงานก็จะมีผลผลิตที่สูง จะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี

6. เทคโนโลยีขององค์การ (the organizational technology) เป็นองค์ประกอบที่หกขององค์การ หมายถึงเทคโนโลยีที่เป็นหลักและใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจนโปรแกรม

ในเครื่องจักรกล อุปกรณ์ต่างๆหรือเทคโนโลยี (หรือเทคนิค) ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือการบริการที่สำคัญในองค์การ

นักเศรษฐศาสตร์และนักทฤษฎีได้ให้ความเห็นว่าเทคโนโลยีจะเป็นส่วนที่สำคัญในกระบวนการขององค์การ เทคโนโลยีก็เหมือนกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการในองค์การ เช่นในองค์การที่ไม่มีเทคโนโลยีการวิจัยการตลาดที่ทันสมัยจะไม่สามารถที่จะผลิตกระบวนการวางแผนการตลาดให้มีความแตกต่างไปจากองค์การที่มีความคล้ายคลึงกันแต่มีเทคโนโลยีและมีความสมบูรณ์มากกว่า เช่นเดียวกับการบริการที่มีการใช้เทคโนโลยีจะแตกต่างจากองค์การที่มีการใช้เทคโนโลยี

7. การรวมปัจจัยสำคัญ (the dominant coalition) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายขององค์การนี้ จะอธิบายถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ กลยุทธ์ขององค์การ ลักษณะของบุคคลในองค์การ ความสัมพันธ์ของความร่วมมือในกลุ่มบุคลากรในการติดตามและควบคุมนโยบายที่สร้างขึ้นว่ามีการนำไปใช้มากน้อยเพียงใด

ในการศึกษาการบริหารองค์การพบว่าองค์การจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมอย่างต่อเนื่อง สัมพันธภาพส่วนบุคคลและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ในการรวบรวมปัจจัยสำคัญมีอิทธิพลต่อกระบวนการเช่นเดียวกับบุคลากรทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ เพราะว่าการรวมปัจจัยสำคัญขององค์การ ซึ่งหมายถึงผู้ที่มีตำแหน่งและอำนาจในระบบสังคมขององค์การหรือผู้บริหารองค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานและจะเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีหรือไม่ดีได้

กล่าวโดยสรุปคือองค์การมีทั้งหมดเจ็ดองค์ประกอบ โดยมีศูนย์กลางคือกระบวนการขององค์การ และมีส่วนสำคัญอีกหกองค์ประกอบคือสิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่นๆ การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญขององค์การ การตระหนักถึงองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์การเพราะจะทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล และใช้ในการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของคอตเตอร์ (Kotter, 1978) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเนื่องจากองค์ประกอบในองค์การที่เสนอโดยคอตเตอร์มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพองค์การพยาบาลในสภาพปัจจุบันของประเทศไทยซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการพยายามลดขนาดองค์การ มีการจัดองค์การที่เป็นทางการ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากมาย ซึ่งการประเมินบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นองค์ประกอบที่ล้วนแต่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

การประเมินบรรยากาศองค์การ

การประเมินบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการประเมินเพื่อให้ทราบและเข้าใจในองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อจะได้พัฒนาเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและอาจจะส่งผลต่อการแสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพที่มากขึ้นด้วย ดังนั้นจึงมีการประเมินบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าการประเมินบรรยากาศองค์การทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การสังเกตอย่างใกล้ชิด ซึ่งการประเมินบรรยากาศองค์การในลักษณะนี้ นักวิจัยจะต้องมีความรู้สึกไวต่อบรรยากาศองค์การ มีลักษณะเป็นผู้สังเกต และรูปแบบการสื่อสารขององค์การ ในการประเมินบรรยากาศองค์การโดยการสังเกตนี้จะศึกษาได้โดยการเปรียบเทียบจากการตรวจสอบพฤติกรรมในองค์การที่แตกต่างกัน หรือโดยศึกษาผลกระทบของสภาพการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเดียว

การสังเกตอย่างใกล้ชิดนี้มีข้อจำกัดคือต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้ผู้สังเกตที่มีความไวต่อความรู้สึก และขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมากสองหรือสามองค์การ

2. การรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์การ การประเมินบรรยากาศองค์การโดยการรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์การนั้น เกิดจากการรับรู้จากประสบการณ์พื้นฐานของผู้ร่วมงานในองค์การเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวว่าการรับรู้ของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับตัวแปรบรรยากาศองค์การนั้นจะครอบคลุมอย่างกว้างขวาง เกี่ยวข้องกัน และเหมาะสมในการประเมินบรรยากาศองค์การมากกว่าการประเมินโดยการสังเกต และเป็นที่นิยมกันในการประเมินบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่นั้นจะใช้เครื่องมือในการประเมินโดยการวัดการรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์การ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประเมินบรรยากาศองค์การโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของคอตเตอร์ โดยวัดการรับรู้บรรยากาศขององค์การจากบุคลากรในองค์การ

บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลทั่วไป

บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของคอตเตอร์ (Kotter, 1978) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยการวัดการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเจ็ดด้านซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศโรงพยาบาลทั่วไปอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการสำคัญขององค์การ มีกระบวนการสองอย่างคือวัตถุและ/หรือพลังงานกับข้อมูลข่าวสาร กระบวนการขององค์การเปรียบเสมือนแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการอธิบายถึงบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลทั่วไปมีการบริหารงานแบบระบบราชการ เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา จึงพบว่า ข้อมูลข่าวสารและกระบวนการติดต่อสื่อสารจะมีทั้งจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง หรือเป็นการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารเบื้องล่างสู่เบื้องบน นอกจากนี้ในโรงพยาบาลยังมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอน การดำเนินงานต่างๆในโรงพยาบาลจะประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และคณะกรรมการดำเนินงานโรงพยาบาลดังนั้นในกระบวนการตัดสินใจนั้นจะมีทั้งการตัดสินใจโดยบุคคลเดียวและการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือคณะกรรมการ (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2542) ซึ่งการตัดสินใจแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละโรงพยาบาลและลักษณะของผู้บริหาร ส่วนการรวมกลุ่มในโรงพยาบาลนั้นจะมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งถ้าหากในโรงพยาบาลมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล การตัดสินใจที่ถูกต้อง การมีการพัฒนาการบริการที่ดีจะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี

2. สิ่งแวดล้อมภายนอก องค์ประกอบหลักที่สำคัญขององค์การเช่นเดียวกันแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ สิ่งแวดล้อมในงานได้แก่ ผู้ป้อนสินค้า แรงงาน ข้อมูลข่าวสาร เงิน วัสดุอุปกรณ์ ตลาด ผู้แข่งขัน ผู้วางกฎระเบียบ และผู้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการ ส่วนสิ่งแวดล้อมทั่วไปได้แก่ทัศนคติของประชาชน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ระบบการทำงาน นโยบาย โครงสร้างของสังคม ระดับราคาสินค้าในปัจจุบัน และกฎหมาย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลต่อโรงพยาบาลทั่วไปในขณะนี้คือภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้นโยบายของประเทศเน้นการประหยัด ส่งผลให้โรงพยาบาลได้รับเงินงบประมาณน้อยลง ดังจะเห็นได้จากงบประมาณของกระทรวงสาธารณสุขลดลงจาก 66,604.5 ล้านบาทในปี 2540 เป็น 59,920.9 ล้านบาท ในปี 2541 เป็น 57,144.6 ล้านบาท ในปี 2542 (ปรากรม วุฒิพงศ์, 2541) นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้ความคาดหวังของผู้รับบริการในบริการสาธารณสุขสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ความไม่เข้าใจ และความไม่พอใจของผู้ใช้บริการต่อ

คุณภาพบริการที่ได้รับมีมากขึ้นส่งผลให้มีการร้องเรียนทางสื่อสาธารณต่างๆ และการฟ้องร้องต่อองค์กรวิชาชีพ และแนวโน้มการใช้มาตรการทางกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการเสื่อมลง ทำให้ภาพลักษณ์โรงพยาบาลไม่เป็นที่ไว้วางใจและเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข, 2539) รวมทั้งความเชื่อและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อโรงพยาบาล และการประกาศสิทธิของผู้ป่วยขึ้น ซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โรงพยาบาลจึงมีนโยบายพัฒนาศักยภาพและสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล เพื่อให้เป็นที่ศรัทธาและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการ (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2540) ถ้าหากโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมภายนอก อาจจะทำให้บรรยากาศดีได้เช่นกัน

3. บุคลากรและทรัพย์สินอื่น หมายถึง ขนาดขององค์การ หรือจำนวนบุคลากรในองค์การ เครื่องจักรกล หรืออุปกรณ์และเครื่องมือ สถานที่ ที่ดิน รวมทั้งเงิน เป็นปัจจัยที่จำเป็น เพราะถ้าหากขาดสิ่งเหล่านี้แล้วจะมีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ โรงพยาบาลทั่วไปจะมีจำนวนเตียงในการให้บริการตั้งแต่ 150-500 เตียง ส่วนบุคลากรประกอบด้วยสี่กลุ่มงานคือกลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและวิชาการ และยังมีบุคลากรอีกสี่ฝ่ายคือฝ่ายธุรการ ฝ่ายการเงินและวัสดุ ฝ่ายโภชนาการ และฝ่ายสุขศึกษาประชาสัมพันธ์ (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2542) จำนวนอัตราของบุคลากรจะเป็นไปตามกรอบจำนวนเตียงของแต่ละโรงพยาบาลซึ่งบางครั้งจะไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เช่นกรอบอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพมีจำนวน 221 คน แต่ในการปฏิบัติงานจริงแล้วมีจำนวน 142 คน (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2542) และจากข้อมูลอัตรากำลังคนด้านสุขภาพ ในสังกัดงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในปี 2542 อัตรากำลังพยาบาลขาดอยู่ 30,082 คน คิดเป็นร้อยละ 56.39 ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (กองการเจ้าหน้าที่, 2541 อ้างในอำพล จินดาวัฒนะและคณะ, 2542) ในด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพนั้นยังมีขีดจำกัดถึงแม้ว่าจะมีนโยบายในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2540) ก็ตามเนื่องจากการจัดซื้อส่วนมากต้องใช้เงินงบประมาณ และงบประมาณของกระทรวงสาธารณสุขลดลงจาก 66,604.5 ล้านบาทในปี 2540 เป็น 59,920.9 ล้านบาท ในปี 2541 เป็น 57,144.6 ล้านบาท ในปี 2542 (ปรากรม วุฒิพงศ์, 2541) ทำให้แต่ละโรงพยาบาลจะได้รับแตกต่างกันไป ถ้าหากโรงพยาบาลใดได้รับงบประมาณเพียงพอ บุคลากรจำนวนมากพอจะส่งผลถึงการดำเนินงานต่างๆภายในโรงพยาบาลไปได้ด้วยดี อาจส่งให้บรรยากาศองค์การดีด้วย

4. การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ หมายถึง ระบบที่เป็นทางการทั้งหมดในองค์การที่กำหนดไว้ชัดเจน ได้แก่กฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากร การใช้เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์ การออกแบบงาน การแบ่งแผนก สายการบังคับบัญชา ระเบียบข้อบังคับ การวางแผนงาน ทีมงานและกลุ่มเฉพาะกิจ ระบบการปฏิบัติงาน ระบบการจัดสรรทรัพยากร ระบบการวัดประเมินผลและการให้รางวัล ระบบการว่าจ้างและการพัฒนา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนประกอบหนึ่งในการสร้างบรรยากาศองค์การ โครงสร้างของโรงพยาบาลทั่วไปจะมีการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลโดยแบ่งออกเป็นสี่กลุ่มงาน กับสี่ฝ่าย กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายการเงินและวัสดุ ฝ่ายโภชนาการ และฝ่ายสุขศึกษาประชาสัมพันธ์ (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2542) ไปเป็นตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้กฎระเบียบการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ระบบการจัดสรรทรัพยากร ระบบการประเมินผลและการให้รางวัล ระบบการว่าจ้างบุคลากรต่างๆจะมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ซึ่งสิ่งต่างๆดังกล่าวอาจมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลได้ ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าโครงสร้างขององค์การนั้นมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การได้ (Forehand & Glimer, 1964; Litwin & Stringer, 1968; Gibson et al, 1973; Jame & Jone, 1974; Steers, 1977)

5. ระบบสังคมภายใน หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวกับบรรทัดฐานและค่านิยมของบุคลากรในองค์การและความสัมพันธ์ของบุคลากร ระบบสังคมภายในโรงพยาบาลทั่วไปจะมีการรวมกลุ่มกันทั้งกลุ่มแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งกลุ่มเป็นทางการนั้นความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเพื่อปฏิบัติงานหรือกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนการรวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นโรงพยาบาลทั่วไปที่มีขนาดใหญ่จะมีระยะห่างระหว่างบุคคล (personal space) มากกว่าโรงพยาบาลทั่วไปที่มีขนาดเล็ก เนื่องจากโรงพยาบาลทั่วไปประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ สติปัญญา และมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตนเองอาจจะทำให้มีความสนิทสนมน้อยกว่าหรือมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลน้อยกว่าหรือไม่ทั่วถึง นอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กับขนาดจำนวนและลักษณะของบุคลากรในแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีหรือไม่ดี

6. เทคโนโลยีขององค์การ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้เป็นหลักในองค์การ และใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง โรงพยาบาลทั่วไปมีนโยบายที่นำเทคโนโลยีทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการกระจายเครื่องมือการแพทย์ที่มีเทคโนโลยีสูงสู่ภูมิภาค (คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข, 2539) แต่ในโรงพยาบาลทั่วไปแต่ละโรงพยาบาลอาจจะมีเทคโนโลยีใช้แตกต่างกันไปตามผู้รับบริการและศักยภาพของโรงพยาบาลและความสามารถของบุคลากรในแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งการศึกษาของเจมส์และโจนส์ (Jame & Jone, 1974) และสเตียร์ (Steers, 1977) พบว่าเทคโนโลยีมีผลต่อบรรยากาศองค์การเช่นกัน

7. การรวมปัจจัยสำคัญขององค์การ หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร ลักษณะของผู้นำ การควบคุมการปฏิบัติงาน และการจูงใจ รูปแบบของการบริหารงานของผู้บริหารในโรงพยาบาลทั่วไปอาจจะมีทั้งประชาธิปไตยและแบบอื่น บางแห่งมีการทำงานโดยคณะกรรมการต่างๆของโรงพยาบาล หรือบางแห่งอาจจะเป็นมอบให้โดยการสั่งการและเข้มงวดในการปฏิบัติงาน บุคลากรอาจจะขาดความเป็นอิสระ ความยืดหยุ่น รวมทั้งอาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ หากโรงพยาบาลใดมีผู้บริหารที่ใช้หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงานก็อาจทำให้บุคลากรมีความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความก้าวหน้าในงาน ในการควบคุมการปฏิบัติงานนั้นในแต่ละโรงพยาบาลจะมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลไว้และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนในด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องผู้ทำดี สร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาลและผู้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมส่วนรวม (โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช, 2540) สิ่งต่างๆนี้อาจมีผลต่อบรรยากาศเช่นกัน

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์การทั้งเจ็ดด้าน คือ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายใน เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ถ้าหากองค์การหรือโรงพยาบาลใดมีองค์ประกอบเหล่านี้ดีแล้วจะทำให้บุคคลในองค์การรับรู้บรรยากาศในองค์การดี ส่งผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือโรงพยาบาลมีแรงจูงใจ ทำให้การปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเสียสละให้กับองค์การ มีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการแสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนั้นๆได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ กิบสัน อิแวนซีวิค และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1973) ศึกษาการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานในโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966) พบว่าความพึงพอใจของพยาบาลในด้านต่างๆ ขึ้นอยู่กับมิติของบรรยากาศองค์การ โดยหากบุคลากรรับรู้มิติต่างๆขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในทางที่ดีก็จะทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรเพิ่มขึ้นด้วย และต่อมาการศึกษาของ ไลออนและอิแวนซีวิค (Lyon & Ivancevich, 1974; อ้างใน ขนิษฐา กุลกฤษฎา, 2539) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ใช้แนวคิดของฮาลปินและครอฟท์เช่นเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 35 คนและผู้บริหาร 99 คน ได้ผลการศึกษาเช่นเดียวกับของกิบสัน อิแวนซีวิค และดอนเนลลี พบว่าความพึงพอใจในงานจะขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การ บราวน์ (Brown, 1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนของบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของผู้นิเทศ และภาวะผู้นำของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และต่อการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและภาวะของผู้นำเป็นสิ่งที่สนับสนุนความพึงพอใจในงาน ส่วนกริกสบี (Grigsby, 1991)ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การจากอิทธิพลของโครงสร้างขององค์การ ซึ่งศึกษาในอาจารย์โรงเรียนพยาบาลที่มีโครงสร้างการบริหารแบบระบบราชการและระบบวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าโครงสร้างขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นอิสระ การกดดันในงาน และการควบคุมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในประเทศไทยในทางการพยาบาล มีดังนี้ อำพัน ไชยทองศรี (2530) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ โดยใช้แนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชนกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีบรรยากาศแบบเปิดและพยาบาลมีความพึงพอใจทั้งในระดับปานกลางและสูง ส่วนโรงพยาบาลชุมชนที่มีบรรยากาศแบบปิด และพบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เจิมจันทร์ เดชปั้น (2533) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและบรรยากาศองค์การในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการเป็นแบบสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ส่วนบรรยากาศองค์การในฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2533) ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว้าเหว่ ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ พบว่าบรรยากาศองค์การ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติผลักดัน มิติกรุณาปราณี มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และความรู้สึกว้าเหว่ ความทนทาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานบางส่วน ต่อมาสุภาณี ทยาธรรม (2536) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมิติขวัญ อุปสรรค มุ่งผลงาน กรุณาปราณี และการดูแลในวิชาชีพ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ สุธิดา รัตนวาณิชย์พันธ์ (2537) ซึ่งศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดของ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาในสถานศึกษาพยาบาลได้แก่งานวิจัยของพูนทรัพย์ ดีมาก (2527) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยสาธารณสุข พบว่าผู้บริหารโดยส่วนรวมมีพฤติกรรมสองมิติคือมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีแนวโน้มแจ่มใส ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบรรยากาศองค์การพบว่า มิติกิจสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับมิตรสัมพันธ์ ประไพ สุวภิรมย์โชติ (2529) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยพยาบาล สาธารณสุขภาค จากวิทยาลัยพยาบาลสาธารณสุขสี่แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออก และความต้องการด้านรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ บรรยากาศองค์การโดยรวมมีลักษณะมุ่งประสานสัมพันธ์ ไพศิลป์ แหล่งสนาม (2531) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่าบรรยากาศเป็นแบบปรึกษาหารือ ต่อมาสุพิศ ประสพศิลป์ (2540) ได้ศึกษาถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การมีเจ็ดปัจจัยใหญ่คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างขององค์การ การดำเนินงานขององค์การ

ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาเป็นแบบเน้นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ แบบเน้นการผลิต เน้นระบบ และเน้นคน นอกจากนี้ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาทั้งหมด พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ เช่น ความพึงพอใจ (อำพัน ไชยทองศรี, 2530; ขนิษฐา กุลกฤษฎา, 2539) พฤติกรรมของผู้นำ (เจิมจันทร์ เดชปั้น, 2533) โครงสร้างขององค์การ (Grigsby, 1991) ความผูกพันในงาน (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 254; Brown & Leigh, 1996) และแนวคิดของบรรยากาศองค์การจะใช้ของฮาลปินและครอฟท์ ลิทวินและสตริงเจอร์เป็นส่วนใหญ่ แต่การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของคอตเตอร์เนื่องจากองค์ประกอบในองค์การที่เสนอโดยคอตเตอร์ (Kotter, 1978) มีความครอบคลุมและน่าจะสอดคล้องกับสภาพองค์การพยาบาลในสภาพปัจจุบันของประเทศไทยซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขัน การลดขนาดองค์การ มีการจัดองค์การที่เป็นทางการ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากมาย ซึ่งการประเมินบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นองค์ประกอบที่ล้วนแต่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การศึกษาบรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพนั้นยังไม่พบว่ามีรายงานการศึกษาวิจัย

ความเป็นวิชาชีพ (professionalism)

นักสังคมวิทยาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดของความเป็นวิชาชีพตั้งแต่ ค.ศ. 1900 เป็นต้นมาและได้มีนักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายของความเป็นวิชาชีพไว้ดังนี้

มิลเลอร์ (Miller, 1985) ได้กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงลักษณะเฉพาะของวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยคุณภาพ (quality) คุณลักษณะ (character) วิธีการ (method) หรือการปฏิบัติ (conduct) ของผู้ประกอบวิชาชีพ

โมโลนี (Moloney, 1986) กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพว่าเป็นกลุ่มของคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ เช่นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจะมีการยึดมั่นผูกพันต่องานและการพัฒนาวิชาชีพ และมุ่งการให้การบริการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความรู้สึกเรียกร้องที่จะเป็นผู้ร่วมงาน

กับวิชาชีพอื่น และการมีอิสระในการปกครองตนเองและเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น

อดัมส์และมิลเลอร์ (Adams & Miller, 1994) ให้แนวคิดว่าความเป็นวิชาชีพในการพยาบาลเป็นการแสดงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นการประสานกันในพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงให้ถึงเห็นพื้นฐานของวิชาชีพ

ชิตตี้ (Chity, 1997) กล่าวว่าความเป็นวิชาชีพคือพฤติกรรม ลักษณะท่าทาง รวมทั้งการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพที่ทำงานในอาชีพนั้นๆ

จากความหมายต่างๆจึงสรุปได้ว่า ความเป็นวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้แสดงออกมาให้บุคคลอื่นได้รับรู้และมองเห็นได้เด่นชัด และสามารถแยกความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น และลักษณะที่แสดงออกมานั้นเป็นพื้นฐานต่างๆของวิชาชีพ

ความสำคัญของความเป็นวิชาชีพ

การที่พยาบาลแสดงความเป็นวิชาชีพออกมาให้ปรากฏและมองเห็นได้อย่างชัดเจนจะทำให้บุคคลอื่นรับรู้ถึงคุณค่า และประโยชน์ที่พยาบาลวิชาชีพมีต่อสังคม ก็สามารถทำให้สังคมมองเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพคือ ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมสำคัญในการวางแผนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางด้านสุขภาพของสังคม โดยพยาบาลวิชาชีพจะได้รับการยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจและสามารถเป็นผู้นำที่มีความชำนาญเฉพาะสาขาได้ และนอกจากนี้โมโลนี (Moloney, 1986) ยังกล่าวอีกว่าความเป็นวิชาชีพนั้นไม่เพียงแต่จะเพิ่มผลผลิตและยกฐานะของวิชาชีพเท่านั้น แต่จะเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งเป็นการสร้างคุณภาพของการให้การพยาบาลและการมีเอกสิทธิ์ของตนเอง

แนวคิดของความเป็นวิชาชีพ

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาถึงแนวความคิดความเป็นวิชาชีพ มีการสรุปถึงองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นวิชาชีพซึ่งจะมีการศึกษาความเป็นวิชาชีพในด้านทัศนคติด้านพฤติกรรมหรือทั้งสองด้านรวมกัน ลักษณะความเป็นวิชาชีพได้มีการพัฒนาและกล่าวถึงเป็นครั้งแรกในต้น ค.ศ. 1900 โดยเฟลกเนอร์ (Flexner, 1910 cited in Castledine, 1998) ซึ่งศึกษาลักษณะความเป็นวิชาชีพ ได้แก่การใช้สติปัญญาในการปฏิบัติ มีองค์ความรู้เป็นของตนเอง มีทักษะและทฤษฎีที่มีสามารถเปลี่ยนประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้ มีการพัฒนากระบวนการศึกษา

ของวิชาชีพ สมาชิกในองค์กรมีความสมานสามัคคีเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง ต่อมา มิลเลอร์สัน (Millerson, 1964 cited in Miller, 1985) ได้กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพว่าต้องมีการศึกษาและฝึกอบรม ทักษะการปฏิบัติต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้และทฤษฎี แสดงความสามารถโดยต้องผ่านการทดสอบ ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพ และมีการให้บริการชุมชน และไวเลนสกี้ (Wilensky, 1964 cited in Miller, adams, & Beck, 1993) กล่าวถึงองค์ประกอบของวิชาชีพว่าประกอบไปด้วย การปฏิบัติงานที่เป็นงานประจำและลักษณะของงานที่ต้องเป็นงานที่สังคมต้องการ เป็นงานที่ต้องผ่านการฝึกอบรม มีองค์กรวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนฮอล์ล (Hall, 1968, 1982, cited in Adams, Miller, & Beck, 1996) ได้อธิบายถึงความเป็นวิชาชีพในด้านทัศนคติว่าประกอบด้วยการใช้องค์กรวิชาชีพในฐานะเป็นแหล่งอ้างอิง เชื่อในการให้บริการทางสังคม เชื่อในการปกครองตนเอง การยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพมากกว่าสิ่งจูงใจ และการรับรู้ถึงการมีเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ในปี 1970 ดูมอนท์ (Dumont, 1970 cited in Brook, & Shepherd, 1992) ได้พัฒนาแนวคิดของความเป็นวิชาชีพโดยอยู่บนพื้นฐานโครงสร้างหลักคือ พื้นฐานสูงสุดของวิชาชีพคือการที่บุคคลมีสุขภาพดี ต้องการได้รับเงินตอบแทนที่รวดเร็วจากสังคม มีความเมตตาและอุทิศตนต่อผู้ป่วย และมีการยอมรับให้ผู้บริการมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติในการมีสุขภาพดี

พาวัลโก (Pavalko, 1971 cited in Adams, Miller, & Beck, 1996) ได้ศึกษาลักษณะของวิชาชีพ พบว่าประกอบด้วยการมีทฤษฎีเป็นของตนเอง มีคุณค่าและให้บริการต่อสังคม มีการศึกษาที่เฉพาะของวิชาชีพ มีความเป็นอิสระ มีความยึดมั่นในงาน การเข้าใจในชุมชน และการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

แครมเมอร์ (Kramer, 1974 cited in Adams, Miller, & Beck, 1996) ได้ศึกษาและสร้างดัชนีของความเป็นวิชาชีพที่เฉพาะเจาะจงในด้านพฤติกรรม เช่น การตีพิมพ์หนังสือวิชาชีพการเป็นสมาชิกวารสารวิชาชีพและการอ่านวารสารวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ มีการวิจัยและศึกษาอย่างต่อเนื่อง การประชาสัมพันธ์วิชาชีพและการทำงานเป็นคณะกรรมการ

ต่อมามิลเลอร์ (Miller, 1988) จึงได้รวบรวมแนวความคิดความเป็นวิชาชีพจากนักวิชาการที่เสนอไว้ และได้ใช้แนวคิดของไวเลนสกี้ (Wilensky) และ ฮอล์ล (Hall) รวมทั้งข้อเสนอแนะและนโยบายของสมาคมการพยาบาลอเมริกัน (American Nurse Association, ANA) และจรรยาบรรณของพยาบาลมาสร้างเป็นโมเดลความเป็นวิชาชีพการพยาบาล แสดงให้เห็นเป็นรูปวงล้อของความเป็นวิชาชีพ โดยการศึกษาในด้านพฤติกรรมของพยาบาล วงล้อจะประกอบด้วยลักษณะความเป็นวิชาชีพ มีดุมล้อส่วนกลางบรรจุส่วนประกอบที่สำคัญคือการศึกษาการพยาบาลในระดับอุดมศึกษา ส่วนซี่ล้อทั้งแปดจะแสดงถึงพฤติกรรมที่เชื่อว่ามีความจำเป็นในการธำรงรักษา

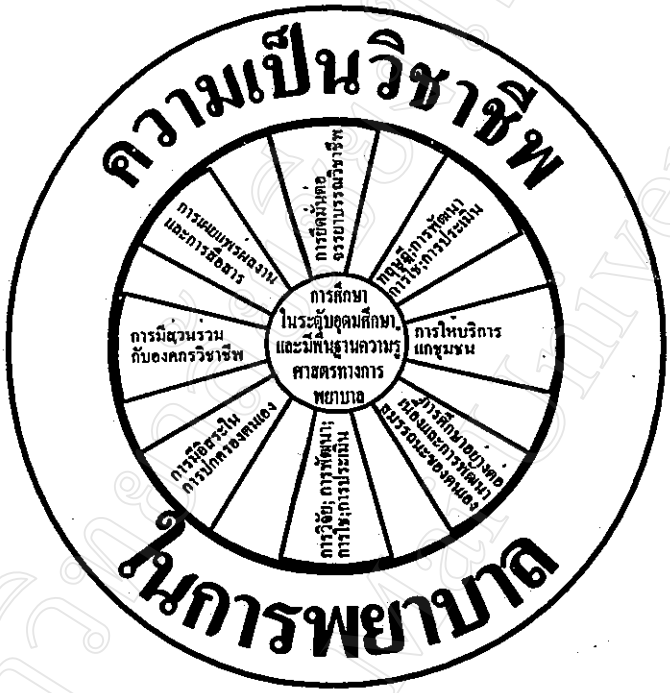
และเพิ่มพูนความเป็นวิชาชีพของพยาบาล จะประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆได้แก่ ด้านทฤษฎี ได้แก่ การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและการศึกษาต่อเนื่อง ด้านการวิจัย ได้แก่ การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล ด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร และด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล (แผนภาพที่ 1)

แคสท์ลีดิน (Castledine, 1998) กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพในด้านพฤติกรรมว่าประกอบด้วย การเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าการพยาบาลคืออะไร การใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเชื่อในการตัดสินใจของตนเอง การประสานงานและติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การแสดงความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การมุ่งมั่นในการเรียนตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ การเป็นแบบอย่างเพื่อให้วิชาชีพการพยาบาลเป็นที่ยอมรับ การสร้างความรู้ทางการพยาบาลให้เด่นชัด การเตรียมภาวะผู้นำ การใช้หลักการบริหารเวลา การแสดงออกของวิชาชีพต่อสาธารณชน การเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การตระหนักในตนเอง การแสดงออกต่อความมุ่งมั่นในการพยาบาล การเป็นแบบอย่างพฤติกรรมสุขภาพดี และการปฏิบัติตามแนวทางของสมาคมพยาบาลอังกฤษ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเป็นวิชาชีพที่ผ่านมา พบว่าแนวคิดความเป็นวิชาชีพจะมีองค์ประกอบที่คล้ายกันอยู่หลายแนวคิด ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความเป็นวิชาชีพของมิลเลอร์ (Miller, 1988) เนื่องจากมีการนำเอาแนวคิดของนักวิชาการหลายๆท่านมารวมกันและสร้างขึ้นใหม่เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของความเป็นวิชาชีพการพยาบาลซึ่งน่าจะใช้ได้กับวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทย

ความเป็นวิชาชีพตามแนวคิดของมิลเลอร์

โมเดลความเป็นวิชาชีพของมิลเลอร์ แสดงในรูปวงล้อแห่งความเป็นวิชาชีพ (แผนภาพที่ 1) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 วงล้อความเป็นวิชาชีพการพยาบาล (Miller, 1988)

ส่วนกลางของวงล้อนี้ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญหรือเป็นดุมล้อ ซึ่งหมายถึง การศึกษาการพยาบาลในระดับอุดมศึกษาซึ่งจำเป็นจะต้องมีพื้นฐานความรู้ ศาสตร์ทางการพยาบาล ส่วนซี่ล้อทั้ง 8 ซี่ จะแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านทฤษฎี ได้แก่ การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล การพัฒนา การใช้ และการประเมินผลทฤษฎี ลักษณะนี้จะรวมถึงกระบวนการพยาบาลที่เป็นองค์ประกอบและหน้าที่ของความเป็นวิชาชีพ ทฤษฎีจะต้องถูกจัดเตรียมไว้เป็นกรอบแนวคิดในการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลมีเหตุมีผลทางวิทยาศาสตร์ และการที่บุคลากรพยาบาลจะนำเอาทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้วิชาชีพ

ได้รับการยอมรับเนื่องจากเป็นศาสตร์เฉพาะของวิชาชีพ ช่วยให้วิชาชีพมีความโดดเด่นขึ้น พฤติกรรมการแสดงออกด้านนี้ได้แก่ การที่พยาบาลนำเอาทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่นๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการให้บริการแก่ชุมชน การให้บริการชุมชนเป็นลักษณะที่จำเป็นในการพยาบาลมาตั้งแต่ในอดีต เพราะวิชาชีพการพยาบาลเป็นการให้บริการที่จำเป็นแก่สาธารณชนและควรต้องมีทัศนคติในวิชาชีพต่อการให้บริการแก่ชุมชน และสิ่งที่สำคัญของการแสดงความเป็น วิชาชีพก็คือการได้ทำประโยชน์ให้กับชุมชน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเองพฤติกรรมการแสดงออกในด้านนี้ได้แก่ การออกไปให้บริการในชุมชน การเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาให้กับมูลนิธิหรือสมาคมต่างๆที่ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน

3. ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและการศึกษาต่อเนื่อง ความเป็นวิชาชีพการพยาบาลเป็นการปฏิบัติอย่างผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ ดังนั้นพยาบาลจะต้องรักษาระดับความรู้ความสามารถของตนเองโดยการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องและจะแสดงพฤติกรรมออกในด้านการอ่านและการเป็นสมาชิกวารสารวิชาชีพ การซื้อหนังสือหรือตำราที่เกี่ยวกับวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเข้าอบรมในหลักสูตรระยะสั้นหรืออบรมเฉพาะทางที่เกี่ยวกับวิชาชีพทางการพยาบาล รวมทั้งการได้รับหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถจากองค์กรวิชาชีพด้วย

4. ด้านการวิจัย ได้แก่การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล การพัฒนา การใช้และการประเมินผลการวิจัยจะมีการเกี่ยวพันกับทฤษฎี กระบวนการพยาบาลและการปฏิบัติงาน การวิจัยเป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในเบื้องต้นเพื่อทดสอบการปฏิบัติการพยาบาล การวิจัยเป็นการชี้ให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพให้เกิดการยอมรับในวิชาชีพจากบุคคลโดยทั่วไป และความเป็นวิชาชีพจะไม่สามารถโดดเด่นขึ้นมาได้เลยถ้าหากลักษณะของการวิจัย รวมทั้งทฤษฎีและกระบวนการพยาบาลไม่เกิดขึ้น พฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมการแสดงออกในด้านนี้ได้แก่ การเป็นเจ้าของโครงการวิจัย การมีส่วนร่วมในการวิจัย การเข้าอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมการสัมมนาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

5. ด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง การมีอิสระในการปกครองตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อความเป็นวิชาชีพ ซึ่งการมีหนังสือรับรองเป็นวิธีการเกี่ยวกับการมีอิสระในการปกครองตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเฉพาะของวิชาชีพของตนเอง ตามขอบเขตและตามกฎหมายที่รองรับ พฤติกรรมในด้านนี้ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพการพยาบาล การประกันคุณภาพ การประเมินตนเอง การเป็นคณะกรรมการจริยธรรม การมีส่วนร่วมในเรื่องเกี่ยวกับ

งบประมาณ การรับบุคคลเข้าทำงานและให้ออกจากการทำงาน และการงานที่ปรึกษาในหน่วยงานอื่นๆ

6. ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ ในความเป็นวิชาชีพของพยาบาลนั้นพยาบาลทุกคนควรจะมีส่วนร่วมในการรักษาและส่งเสริมองค์กรวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพมีหน้าที่ในการกำหนดขอบเขตการพยาบาล มาตรฐานสำหรับการปฏิบัติ การศึกษาการพยาบาล การประกันคุณภาพ และกิจกรรมที่สมาชิกพึงปฏิบัติ พฤติกรรมในด้านนี้ได้แก่ การเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาล สภาการพยาบาล หรือสมาคมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพเช่น การเป็นคณะกรรมการต่างๆ

7. ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร พยาบาลวิชาชีพควรมีการสื่อสารและเผยแพร่ความรู้และวิธีการปฏิบัติต่างๆต่อสาธรณชน พยาบาลจะแสดงพฤติกรรมด้านนี้โดย การเขียนบทความ ผลงานวิจัยลงในวารสารการพยาบาลหรือวารสารอื่นๆ การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานทางคลินิก หรือเป็นผู้สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาในกิจกรรมด้านต่างๆ

8. ด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ จะเป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนด ความเชื่อและคุณค่าของการพยาบาลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพที่ให้ต่อสังคมพฤติกรรมทางด้านนี้ได้แก่ การมีคู่มือจรรยาบรรณสำหรับพยาบาลไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาความเป็นวิชาชีพเฉพาะส่วนที่เป็นซี่ล้อทั้งแปดด้านเท่านั้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยทุกคนจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอยู่แล้ว

การประเมินความเป็นวิชาชีพ

การศึกษาเกี่ยวกับความเป็นวิชาชีพและการประเมินความเป็นวิชาชีพนั้นมีทั้งการศึกษาด้านทัศนคติ พฤติกรรม หรือทั้งสองอย่างร่วมกัน ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความเป็นวิชาชีพจะใช้ทัศนคติเป็นตัววัด และหรือการรับรู้ถึงพฤติกรรมที่แสดงออก ฮอล์ล (Hall, 1968) วัดระดับความเป็นวิชาชีพโดยใช้ทัศนคติ โดยฮอล์ลมีความเชื่อว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรม ในปี ค.ศ.1974 แครมเมอร์ (Kramer, 1974 cited in Adams, Miller, & Beck, 1996) ได้สร้างดัชนีการวัดความเป็นวิชาชีพที่เฉพาะเจาะจงในการศึกษาพฤติกรรมของพยาบาล เช่น การตีพิมพ์หนังสือวิชาชีพการพยาบาล การเป็นสมาชิกวารสารวิชาชีพและการอ่านวารสารวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ การวิจัยและการศึกษาต่อเนื่อง การประชาสัมพันธ์วิชาชีพและ

การทำงานเป็นคณะกรรมการ แมคคลอสกีและเมคเคน (McCloskey, & McCain, 1987 cited in Miller, Adams, & Beck, 1993) ได้นำเครื่องมือวัดความเป็นวิชาชีพของฮอล์ลและแครมเมอร์มารวมกันใช้เป็นเครื่องมือวัดความเป็นวิชาชีพ ต่อมามิลเลอร์ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นวิชาชีพในอาจารย์พยาบาล 600 คน โดยใช้แบบสอบถามวัด ทัศนคติของฮอล์ล และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมที่สร้างขึ้นเอง เครื่องมือที่ใช้วัดความเป็นวิชาชีพเพียงหกด้านคือ ด้านการเตรียมการศึกษา ด้านการใช้บริการแก่ชุมชน ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่าคะแนนที่สูงของทัศนคติของอาจารย์ในด้านความเป็นวิชาชีพ ไม่ได้ชี้ว่าคะแนนของพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพจะสูงด้วย ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้มิลเลอร์มีความเชื่อว่า ควรจะมีการวัดความเป็นวิชาชีพด้านพฤติกรรมมากกว่าด้านทัศนคติ เพราะผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติจริง และต่อมามิลเลอร์, อดัมส์, และเบค (Miller, Adams, & Beck, 1993) ได้ศึกษาความเป็นวิชาชีพโดยพัฒนาแบบสอบถามและวัดความเป็นวิชาชีพทั้งเก้าด้าน คือด้านการเตรียมการศึกษา ด้านทฤษฎี ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและการศึกษาต่อเนื่อง ด้านการวิจัย ด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร และด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ในปี 1996 ทั้ง 3 ท่านได้นำเครื่องมือนี้มาใช้ศึกษาความเป็นวิชาชีพอีกครั้งและวัดความเป็นวิชาชีพทั้งเก้าด้านในผู้บริหารการพยาบาล

สำหรับในประเทศไทย กัญญา โตท่าโรง (2541) ได้ปรับปรุงแบบสอบถามความเป็นวิชาชีพของพยาบาลมาจากเครื่องมือวัดความเป็นวิชาชีพของมิลเลอร์ มาใช้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .78 และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามความเป็นวิชาชีพของกัญญา โตท่าโรง (2541)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นวิชาชีพ

ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นวิชาชีพ มิลเลอร์ (Miller, 1985) ศึกษาความเป็นวิชาชีพของอาจารย์ 600 คน ในรัฐเทกซัส โดยศึกษาความเป็นวิชาชีพ 6 ด้านของโมเดลความเป็นวิชาชีพของมิลเลอร์ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านการเตรียมการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ ในด้านการให้บริการแก่ชุมชน โดยเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรสุขภาพร้อยละ 55 และมีส่วนร่วมกิจกรรมกับการให้บริการชุมชนร้อยละ 83 ในด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยเรียนหลักสูตรระยะสั้นร้อยละ 65 เข้าร่วมการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการร้อยละ 98

สั่งซื้อวารสารทางการพยาบาลร้อยละ 39 สั่งซื้อวารสารเกี่ยวกับการวิจัยร้อยละ 36 ในด้านการวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการทำวิจัยร้อยละ 69 ในด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพโดยเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพร้อยละ 87 ในด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร โดยมีการเผยแพร่ผลงานลงในวารสารวิชาชีพ และเขียนหนังสือร้อยละ 87 และการศึกษายังพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความเป็นวิชาชีพ โดยที่ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความเป็นวิชาชีพที่สูงด้วย

ต่อมามิลเลอร์, อดัมส์, และเบค (Miller, Adams, & Beck, 1993) ศึกษาความเป็นวิชาชีพของพยาบาลจำนวน 515 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารการพยาบาล พยาบาลเวชปฏิบัติ และอาจารย์พยาบาล โดยใช้โมเดลความเป็นวิชาชีพของมิลเลอร์ทั้งเก้าด้านมาศึกษา ผลการศึกษาพบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความเป็นวิชาชีพ เท่ากับ 10.13 จากคะแนนเต็ม 27 และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าในด้านการเตรียมการศึกษา โดยจบการศึกษาระดับเทคนิคร้อยละ 36.3 จบปริญญาตรีทางการพยาบาลร้อยละ 24.9 จบปริญญาตรีสาขาอื่นร้อยละ 6.4 และจบอนุปริญญาทางการพยาบาลร้อยละ 21 ในด้านทฤษฎีจะมีการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ร้อยละ 84 การใช้ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร้อยละ 71.8 ในด้านการใช้บริการแก่ชุมชน โดยมีการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนหรือเป็นกรรมการที่ปรึกษาในองค์กรต่างๆ ร้อยละ 71.5 ในด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและการศึกษาต่อเนื่อง โดยเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร้อยละ 91.1 อ่านวารสารการพยาบาลร้อยละ 92.3 และเป็นสมาชิกของวารสารการพยาบาลร้อยละ 71.8 ในด้านการวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการวิจัยในระยะ 2 ปีที่ผ่านจนปัจจุบันร้อยละ 21 กำลังดำเนินการอยู่ร้อยละ 10.7 และเป็นเจ้าของโครงการวิจัยร้อยละ 4.5 ในด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง โดยเป็นกรรมการประกันคุณภาพหรือกรรมการตรวจสอบคุณภาพร้อยละ 61.4 เป็นกรรมการจริยธรรมร้อยละ 13.6 เป็นผู้ตรวจสอบเพื่อนร่วมงานร้อยละ 48.3 และในด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ โดยเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพของรัฐคือ ANA ร้อยละ 15.9 และเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพเฉพาะสาขาร้อยละ 35 ในด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร มีการเขียนบทความและเผยแพร่ผลงานในวารสารทางการพยาบาลร้อยละ 5.4 ในด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีคู่มือจรรยาบรรณของสมาคมพยาบาลอเมริกันร้อยละ 40

อดัมส์, มิลเลอร์, และเบค (Adams, Miller, & Beck, 1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของผู้บริหารพยาบาลระดับสูง จำนวน 144 คน กับผู้บริหารระดับกลางจำนวน 135 คน โดยใช้โมเดลของมิลเลอร์ในทั้งเก้าด้าน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนเฉลี่ยความเป็นวิชาชีพของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากับ 13.41 จากคะแนนเต็ม 27 ผู้บริหารทางการพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นวิชาชีพ เท่ากับ 14.68 ส่วนผู้บริหารระดับกลางมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นวิชาชีพเท่ากับ 12.06 และ

ผู้บริหารการพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นวิชาชีพทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับในประเทศไทย กัญญา โตท่าโรง (2541) ได้ศึกษาความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้โมเดลความเป็นวิชาชีพของมิลเลอร์ แต่ศึกษาเพียงแปดด้านของโมเดล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลจำนวน 94 คน พยาบาลประจำการจำนวน 305 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ โดยรวมเท่ากับ10.88 จากคะแนนเต็ม 24 และเมื่อแยกเป็นรายด้านซึ่งแต่ละด้านมีคะแนนเท่ากับ 3 ในด้านทฤษฎีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเองการศึกษาต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.47 ด้านการมีอิสระในการปกครองตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.28 ด้านการวิจัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 ด้านการให้บริการแก่ชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 และด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารพยาบาลมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าพยาบาลประจำการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งปฏิบัติงาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r= 0.50 r=0.52 r= 0.56 และ r=0.32ตามลำดับ) กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นจะพบว่าเป็นการศึกษาถึงว่าพยาบาลมีความเป็นวิชาชีพมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีความเป็นวิชาชีพโดยรวมออกมาค่อนข้างน้อย และศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นวิชาชีพในปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้นแต่ไม่มีการนำปัจจัยอื่นๆมาศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นวิชาชีพการพยาบาลคือบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพแต่จะมีการศึกษาองค์ประกอบทั้งสองตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยขอเสนอความสัมพันธ์จากการศึกษาที่ผ่านมาโดยจะเสนอตามองค์ประกอบของความเป็นวิชาชีพแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านทฤษฎี ได้แก่ การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล การจะนำทฤษฎีการพยาบาลมาใช้นั้น ทำได้โดยการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อนำไปสู่การให้การพยาบาลที่มี

ประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่จะสนับสนุนการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล จะประกอบด้วย บุคลากร การบริหารจัดการ ได้แก่ การกำหนดปรัชญา วัตถุประสงค์ นโยบาย การจัดอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะ ระบบการมอบหมายงาน การนิเทศ การใช้กระบวนการ การจัดระบบบันทึกทางการพยาบาล การจัดตั้งคณะกรรมการ การจัดวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ เอกสาร ตำรา สถานที่ และงบประมาณ จากการศึกษาของดวงใจ รัตนธัญญา (2533) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการของพยาบาลวิชาชีพ มีการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยที่มีผลกับการใช้กระบวนการพยาบาลคือ เจตคติของพยาบาลต่อการใช้กระบวนการพยาบาล ระบบการสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน จิราพร พรหมพิทักษ์กุลและคณะ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศเกี่ยวกับกระบวนการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และพบว่าพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาของดวงตา วัฒนะเสน (2541) เกี่ยวกับการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2 โรงพยาบาลศูนย์ลำปาง พบว่าการที่พยาบาลไม่สามารถใช้กระบวนการพยาบาลได้ครบถ้วนสมบูรณ์เนื่องจากปรัชญา นโยบาย และวัตถุประสงค์การนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล การพัฒนาความรู้ และทักษะในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ การนิเทศการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลทัศนคติของพยาบาล และภาระงานของพยาบาล นอกจากนี้ผลการศึกษาของกัญญา โตท่าโรง (2541) เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในด้านทฤษฎี การใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงาน คะแนนด้านนี้ค่อนข้างสูงทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลได้มีการกำหนดเป็นปรัชญา และวัตถุประสงค์ในการที่จะให้พยาบาลมีการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแบบฟอร์มการบันทึก การจัดการอบรมการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่พยาบาลในทุกระดับ ดังนั้นบรรยากาศองค์การอาจจะมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นวิชาชีพด้านทฤษฎีได้

2. ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ซึ่งรวมถึงการบริการแก่ชุมชน การเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาให้กับมูลนิธิหรือสมาคมต่างๆที่ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชน จากการศึกษาของมิลเลอร์ อดัมส์ และเบค (Miller, Adame,& Beck, 1993) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในด้านการให้บริการแก่ชุมชนจะพบคะแนนในด้านนี้สูงเนื่องจากว่า

ระบบบริการสุขภาพของประเทศสหรัฐอเมริกามีนโยบายที่จะสร้างเครือข่ายการดูแลสุขภาพในชุมชน เชื่อมโยงระหว่างโรงพยาบาลที่ให้บริการเฉพาะอย่าง และมีเป้าหมายที่ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ในปี 2000 ทำให้พยาบาลต้องแสดงบทบาทที่เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆในทีมสุขภาพและเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนด้วย แต่การศึกษาของกัญญา โตท่าโรง (2541) ในเรื่องเดียวกันพบว่าคะแนนในการให้บริการแก่ชุมชนค่อนข้างน้อย โดยผู้วิจัยให้ข้อคิดเห็นว่าอาจจะเนื่องจากนโยบายของโรงพยาบาลเน้นเกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นการให้บริการพยาบาลเฉพาะในโรงพยาบาลเท่านั้น

จากงานวิจัยที่เสนอมาแสดงถึงความสัมพันธ์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านการรวมปัจจัยที่สำคัญด้านนโยบายขององค์การ อาจจะมีผลต่อพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพด้านการให้บริการแก่ชุมชน

3. ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและการศึกษาต่อเนื่อง หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลจะต้องรักษาระดับความรู้ความสามารถของตนเองโดยการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยการอ่านและการเป็นสมาชิกวารสารวิชาชีพ การซื้อหนังสือหรือตำราที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเข้าอบรมในหลักสูตรระยะสั้นหรืออบรมเฉพาะทางที่เกี่ยวกับวิชาชีพ การศึกษาของอ่อนหวาน ชุติกร (2541) เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทางวิชาการของบุคลากรสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าอุปสรรคในการฝึกอบรมคือขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและระเบียบการเบิกจ่ายเงินที่ยุ่งยาก ส่วนด้านการศึกษาพบว่าขาดการสนับสนุนจากกผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา จำนวนทุนที่อนุญาตให้ลาศึกษาน้อย และค่าใช้จ่ายในการศึกษาสูง ส่วนการศึกษาของกัญญา โตท่าโรง (2541) สาเหตุการศึกษาอบรมระยะสั้นในสาขาเฉพาะทางน้อยเนื่องจากต้องใช้งบประมาณสูง และการคัดเลือกบุคลากรในการศึกษาของหน่วยงานผู้ที่มีอาวุโสจะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกก่อน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การอาจจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นวิชาชีพในด้านนี้

4. ด้านการวิจัย หมายถึงการพัฒนา การใช้ และการประเมินผลการวิจัย การศึกษาของฮันท์ (Hunt, 1981) พบว่าเหตุผลที่พยาบาลนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากผู้บริหารไม่อนุญาตให้นำผลการวิจัยไปใช้ และจากการศึกษาของฟังค์ แชมเปญ ไวส และเทอร์ควิส (Funk, Champagne, Wiese, & Tornquist, 1991) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน จะมีอุปสรรคในสี่ด้านคือ ด้านลักษณะของพยาบาล ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของงานวิจัยทางการพยาบาล และด้านลักษณะการสื่อสารและนำเสนองานวิจัยทางการพยาบาล และพบว่าด้านลักษณะขององค์การจะมีผลต่อการนำเอาผลการวิจัยไปใช้

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลมากที่สุดจากการศึกษาของริซซูโตและคณะ (Rizzuto et al., 1994) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการวิจัยตั้งแต่การทำวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยสองปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ทัศนคติ ความเชื่อ สิ่งจูงใจ ประสบการณ์ และการศึกษา ส่วนปัจจัยที่เหลือคือปัจจัยสิ่งแวดล้อมได้แก่ ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประเภทของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การสำหรับการวิจัย ส่วนโพลิทและฮังเกอร์ (Polit & Hungler, 1995) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลขึ้นอยู่กับลักษณะของพยาบาล ลักษณะของงานวิจัย ลักษณะขององค์กร และลักษณะของวิชาชีพ สำหรับเบิร์นด์และโกรฟ (Burns & Grove, 1995) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ทำให้ไม่มีการนำเอาผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น งานวิจัย พยาบาล และโรงพยาบาล โดยจะมีปัจจัยที่จะช่วยเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้คือการสนับสนุนจากองค์การ การมีข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการพยาบาลที่เพียงพอ และจากการศึกษาของสุมิตรา เวฬุวนารักษ์ (2539) เกี่ยวกับการนำผลการวิจัยทางการพยาบาลไปใช้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการนำผลการวิจัยทางการพยาบาลไปใช้ในระดับปานกลางซึ่งอาจจะเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยแต่อาจจะไม่เห็นความสำคัญของการนำผลงานการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือขาดความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินผลงานวิจัยเพื่อจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ภายในองค์การหรือโรงพยาบาลอาจจะไม่มีปัจจัยสนับสนุนที่เพียงพอในการนำเอาผลการวิจัยไปใช้เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การมีที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยและการนำเอาผลงาน การวิจัย ไปใช้ ตลอดจนการมีปรัชญา วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงานในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติ การสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยีต่างๆในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ รวมทั้งการประสานงานขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในการนำผลการวิจัยไปใช้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การอาจจะมีผลต่อความเป็นวิชาชีพด้านการวิจัยได้

5. ด้านความมีอิสระในการปกครองตนเอง การศึกษาของเวียนส์ (Wiens, 1990) กล่าวถึงสิ่งที่พยาบาลจะเพิ่มความมีอิสระในการปกครองตนเองคือการมีอำนาจในองค์การและรูปแบบการบริหารขององค์การ และการศึกษาของกริสบี (Grisby, 1991) ศึกษาพบว่าโครงสร้างขององค์การจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง

6. ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาล สภาการพยาบาล หรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ จากการศึกษาของดารณี เสรเมธกุล (2538)ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกต่อบทบาท

และกิจกรรมของสมาคมพยาบาลแห่งประะเทศไทยสาขาภาคเหนือ พบว่าในการสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมนั้นพยาบาลได้รับรู้และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาร้อยละ 37.2 จากเพื่อนรุ่นพี่รุ่นน้องร้อยละ 15.3 จากการกำหนดของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นร้อยละ 11.5 ส่วนด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสมาคมนั้นทราบจากประกาศของที่ทำงานร้อยละ 28.5 จากประกาศและคำชี้แจงของหัวหน้าพยาบาลร้อยละ 26.8 จากคำบอกเล่าของเพื่อนร่วมงานร้อยละ 12.8 และสาเหตุของการไม่เข้าร่วมการประชุมเนื่องจากหน่วยงานมีหลักเกณฑ์หรือนโบายในการให้ผู้อาวุโสกว่าได้เข้าร่วมการประชุมและไม่ทราบว่าจะมีการประชุมเมื่อใดและสถานที่ไหน

จากงานวิจัยที่ได้เสนอมาอาจกล่าวได้บรรยากาศองค์การ อาจจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นวิชาชีพในการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ

7. ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร ตามแนวคิดทฤษฎีเผยแพร่นวกรรมของโรเจอร์ (Rogers, 1983 อ้างในสุมิตรา เวฬุวนารักษ์, 2539) กล่าวว่า ระบบหรือโครงสร้างของสังคม ปรัชญา นโยบาย ความเชื่อและบุคคลในระบบสังคม เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการเผยแพร่แนวคิดหรือนวกรรมที่เกิดขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มคนในสังคมนั้น และการที่ผลงานต่างๆทางการพยาบาลยังไม่สามารถเผยแพร่อย่างหลากหลายอาจเกี่ยวข้องกับสิ่งดังกล่าวนี้ได้เช่นกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านระบบสังคมภายในองค์การ และการจัดรูปแบบขององค์การ อาจจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นวิชาชีพด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสารได้

จากการศึกษาที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเพียงบางส่วนขององค์ประกอบในแต่ละตัวแปร การศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและความเป็นวิชาชีพนี้จะทำให้ได้ข้อมูลนำมาหาแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การและการส่งเสริมความเป็นวิชาชีพของพยาบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของคอตเตอร์ (Kotter, 1978) โดยบรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้แก่ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายใน เทคโนโลยีขององค์การและการรวมปัจจัยที่สำคัญ และศึกษาความเป็นวิชาชีพในการพยาบาลตามแนวคิดของมิลเลอร์ (Miller, 1988) ซึ่งความเป็นวิชาชีพหมายถึง การแสดงออกของพยาบาลที่เป็นลักษณะของความเป็นวิชาชีพ โดยพยาบาลทุกคนจะต้องมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมีความรู้ศาสตร์ทางการพยาบาล และประเมินความเป็นวิชาชีพการพยาบาล 8 ด้าน คือ ด้านทฤษฎี (การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล) ด้านการให้บริการแก่ชุมชน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และการศึกษาต่อเนื่อง ด้านการวิจัย (การพัฒนา การใช้ และการประเมินผล) ด้านการมีอิสระในการปกครองตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ ด้านการเผยแพร่ผลงานและการสื่อสาร และด้านการยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลทั่วไปที่ดี(สูง)น่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เพราะถ้าหากบรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการทำงานดีขึ้น ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเสียสละให้องค์การ และอาจจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความเป็นวิชาชีพในด้านต่างๆ มากขึ้นด้วย