

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานขนาดขององค์กรกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่าง 341 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตาราง 4

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์แบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตาราง 5-12

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล โดยมีพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม และพฤติกรรมของผู้บริหาร คือ มิติห่างเหิน มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน มิติเอื้อเฟื้อ ดังแสดงในตาราง 13-25

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กรกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตาราง 26-28

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส  
ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ในการ  
ทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
อายุน้อยกว่า 30 ปี	120	35.1
31-40 ปี	126	37.0
41 ปีขึ้นไป	95	27.9
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	174	51.0
สมรสอยู่ร่วมกัน	152	44.6
หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่	15	4.4
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	143	41.9
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	198	58.1
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล</b>		
1 - 5 ปี	86	25.2
มากกว่า 6-10 ปี	80	23.5
11 ปีขึ้นไป	175	51.3
<b>ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน</b>		
อาจารย์ประจำแผนก	245	71.8
หัวหน้าแผนกหรือสูงกว่า	72	21.1
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล	24	7.1

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์พยาบาลโดยรวมมีอายุ 31-40 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 37.0) รองลงไป ได้แก่ ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 35.2) ส่วนที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 27.9)

อาจารย์พยาบาลโดยรวมที่มีสถานภาพสมรส โสด มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 51.0) รองลงไป ได้แก่ สมรสอยู่ร่วมกัน (ร้อยละ 44.6) ส่วนที่เป็น หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.4)

อาจารย์พยาบาลโดยรวมที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 58.1) ส่วนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 41.9)

อาจารย์พยาบาลโดยรวมที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 11 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 51.3) รองลงไป ได้แก่ ที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 25.2) ส่วนที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 23.5)

อาจารย์พยาบาลโดยรวม ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำแผนก มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 71.8) รองลงไป ได้แก่ ที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าแผนกหรือสูงกว่า (ร้อยละ 21.2) ส่วนที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 7.1)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กรกับ  
บรรยากาศขององค์กรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงใน  
ตาราง 5-12

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัย  
พยาบาล จำแนกตามแบบของผู้นำ

แบบของผู้นำ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
แบบมุ่งงานสูง	2.77	.40 ปานกลาง	2.99	.45 ปานกลาง	2.93	.47 ปานกลาง	2.93	.46 ปานกลาง
แบบมุ่งคนสูง	2.55	.41 ปานกลาง	2.47	.42 ปานกลาง	2.67	.42 ปานกลาง	2.58	.43 ปานกลาง
แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ	2.45	.55 ต่ำ	2.35	.52 ต่ำ	2.49	.49 ต่ำ	2.44	.51 ต่ำ
แบบทางสายกลาง	2.66	.50 ปานกลาง	2.70	.44 ปานกลาง	2.77	.51 ปานกลาง	2.73	.49 ปานกลาง
แบบทำงานเป็นทีม	2.69	.52 ปานกลาง	2.86	.52 ปานกลาง	2.90	.55 ปานกลาง	2.86	.54 ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลตามแบบของ  
ผู้นำทุกแบบอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณา  
แบบของผู้นำวิทยาลัยพยาบาลเป็นแบบมุ่งงานสูง ( $\bar{X} = 2.93$ )

เมื่อจำแนกตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า วิทยาลัยพยาบาลทุกขนาดนั้น พฤติ-  
กรรมการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลตามแบบของผู้นำทุกแบบอยู่ในระดับปานกลาง  
ยกเว้น แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาแบบของผู้นำวิทยาลัยพยาบาลทุก  
ขนาดพบว่า วิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นแบบมุ่งงานสูง ( $\bar{X} = 2.77$   
 $\bar{X} = 2.99$  และ  $\bar{X} = 2.93$  ตามลำดับ)

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแบบ จำแนกตาม พฤติกรรมการบริหาร ในด้านการนำและการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การวางแผนงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน การปรับปรุงงาน การจัดการกับความขัดแย้ง การตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 6-10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งงานสูง ของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำแนกเป็นรายชื่อ

ผู้นำแบบมุ่งงานสูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารจะให้แนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเองว่าจะให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำอะไร	2.79	.67	ปานกลาง
ผู้บริหารจะแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างชัดเจน	2.81	.63	ปานกลาง
ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ หน่วยงานด้วยตนเอง	2.73	.66	ปานกลาง
ผู้บริหารจะควบคุมการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่ผลงานมาก ที่สุด และสั่งการด้วยตนเองอยู่เสมอ	2.76	.67	ปานกลาง
ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดวิธีและแนวทางในการปรับปรุง งาน	2.63	.64	ปานกลาง
เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหาร จะเป็นผู้ชี้ขาดว่าใครผิดใครถูก	2.23	.77	ต่ำ
ผู้บริหารจะตัดสินใจโดยยึดถือเหตุและผลของตนเองเป็น ส่วนใหญ่โดยไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2.35	.84	ต่ำ
ผู้บริหารจะประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ตนเองอย่างจริงจัง	2.51	.70	ปานกลาง
รวม	2.93	4.6	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งงานสูงของผู้บริหารของวิทยาลัย พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พฤติกรรมการ บริหารด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารจะตัดสินใจโดยยึดถือเหตุและผลของตนเองเป็นส่วนใหญ่โดยไม่

ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเป็นผู้ชี้ขาดว่าใครผิดใครถูกอยู่ในระดับต่ำ ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารในด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งคนสูงของ  
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จําแนกเป็นรายชื่อ

ผู้นำแบบมุ่งคนสูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารจะให้แนวทางการปฏิบัติงาน และมีการ เปลี่ยนแปลงตามความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา	2.59	.68	ปานกลาง
ผู้บริหารจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำความเข้าใจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนเอง	2.89	.57	ปานกลาง
ผู้บริหารจะวางแผนตามความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่นั่นผลงานที่ออกมาจนมากนัก	2.13	.64	ต่ำ
ผู้บริหารจะพยายามดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่าง สะดวกโดยไม่เข้าไปสั่งการควบคุม	2.69	.71	ปานกลาง
ผู้บริหารจะรับฟังความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำ ไปปรับปรุงงานแม้ว่าความคิดนั้นจะยากต่อการปฏิบัติ ก็รับจะนำไปพิจารณา	2.59	.73	ปานกลาง
เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหาร พยายามทำความเข้าใจ และหาทางแก้ปัญหา เพื่อให้ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพอใจ	2.67	.73	ปานกลาง
ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและ ตัดสินใจตามความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา	2.52	.66	ปานกลาง
ผู้บริหารจะประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเน้นจุดเด่น ที่น่าประทับใจของแต่ละคน พยายามหลีกเลี่ยงการ ระบุข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	2.69	.68	ปานกลาง
รวม	2.58	.43	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งคนสูงของผู้บริหารของวิทยาลัย  
พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารจะ  
วางแผนตามความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่นั่นผลงานที่ออกมาจนมากนักมีพฤติกรรมกา  
รบริหารอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนั้นทุกข้อรายการมีพฤติกรรมกาการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
แบบมุ่งงานตำมุงคนตำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำแนกเป็นรายชื่อ

ผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนตำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานผู้ได้บังคับบัญชา			
น้อยมากงานทุกอย่างให้ดำเนินการตามที่เคยปฏิบัติมา	2.32	.78	ต่ำ
ผู้บริหารจะปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานตามที่เคยปฏิบัติต่อ ๆ กันมาโดยไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน	2.32	.78	ต่ำ
ผู้บริหาร ไม่ได้วางแผนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา ใช้วิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	2.34	.76	ต่ำ
ผู้บริหารจะปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานกันเอง โดยไม่พยายามเข้ามาควบคุมการปฏิบัติงาน	2.49	.72	ต่ำ
เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นผู้บริหาร ไม่ได้นำความคิดเห็นไปใช้ในการปรับปรุงงาน	2.35	.76	ต่ำ
เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารพยายามที่จะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา	2.50	.68	ปานกลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจแก้ปัญหาตนเอง	2.47	.69	ต่ำ
ผู้บริหารจะประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลอย่างจริงจัง	2.43	.79	ต่ำ
รวม	2.44	.51	ต่ำ

จากตาราง 8 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งงานตำมุงคนตำของผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X}=2.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารพยายามที่จะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นทุกข้อรายการมีพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งงานตำมุงคนตำอยู่ในระดับต่ำ



ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบทางสายกลาง  
ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จําแนกเป็นรายชื่อ

ผู้นำแบบทางสายกลาง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารจะให้แนวทางการปฏิบัติและหวังผลงานควบคู่ กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.78	6.4	ปานกลาง
ผู้บริหารจะกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของคนและงาน	2.76	.70	ปานกลาง
ผู้บริหารจะขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคลแล้วนำความคิดเห็นของแต่ละคนมา ประกอบกันเข้าเป็นแผนงาน	2.55	.76	ปานกลาง
ผู้บริหารมักจะอะลุ่มอล่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	2.69	.67	ปานกลาง
ผู้บริหารจะส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองปรับปรุง งานด้วยวิธีการใหม่ ๆ	2.72	.72	ปานกลาง
เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารจะ พยายามประนีประนอม	2.78	63	ปานกลาง
ผู้บริหารจะฟังเสียงจากหลาย ๆ ฝ่าย แล้วตัดสินใจโดย ให้ทุกฝ่ายพึงพอใจต่อผลการตัดสินใจ	2.71	.69	ปานกลาง
ผู้บริหารจะประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผน	2.86	.63	ปานกลาง
รวม	2.73	.49	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบทางสายกลางของผู้บริหารของวิทยาลัย  
พยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พฤติกรรมการ  
บริหารแบบทางสายกลาง ทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบทำงานเป็นทีม  
ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จําแนกเป็นรายชื่อ

ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารจะให้แนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อ ให้งานมีประสิทธิภาพ	2.81	.66	ปานกลาง
ผู้บริหารจะกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ	2.83	.66	ปานกลาง
ผู้บริหารจะปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนำ มาวางแผนเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	2.82	.64	ปานกลาง
ผู้บริหารจะติดตามงานและอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	2.87	.65	ปานกลาง
ผู้บริหารจะมีการประชุมปรึกษาร่วมในการปรับปรุง งานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผลงานออกมาดี	2.89	.66	ปานกลาง
เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหาร จะตั้งเตือนและบอกให้ทุกคนมีความสามัคคี เพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงาน	2.89	.65	ปานกลาง
ผู้บริหารจะปรึกษาร่วม และตัดสินใจร่วมกับผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด	2.88	.65	ปานกลาง
ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ใต้บังคับ บัญชา โดยดูจากผลงานที่บรรลุเป้าหมายและเป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	2.88	.69	ปานกลาง
รวม	2.86	.54	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า พฤติกรรมการบริหารแบบทำงานเป็นทีมของผู้บริหารของวิทยาลัย  
พยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พฤติกรรมการ  
บริหารแบบทำงานเป็นทีม ทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 341 คน ดังแสดงในตาราง 11-12

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาลและโดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	2.64	2.80 สูง	2.60	.22 สูง	2.68	.27 สูง	2.65	.26 สูง

จากตาราง 11 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยพยาบาลโคจรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=2.65$ ) เมื่อพิจารณาตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาลพบว่าวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ต่างก็มีความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับสูง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มีห้องประชุมใหญ่สำหรับประชุมประจำเดือน	2.89	0.35	สูง
ห้องประชุมใหญ่มีเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ ไมโครโฟน พร้อมทั้งจะใช้เสมอ	2.83	.44	สูง
มีห้องประชุมเล็กสำหรับปรึกษาหารือทางวิชาการระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา	2.39	.78	สูง
ห้องพักอาจารย์มีบรรยากาศสงบ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน	2.68	.48	สูง
ห้องพักอาจารย์มีแสงสว่างเพียงพอ	2.93	.27	สูง
ห้องพักอาจารย์มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	2.90	.31	สูง
ห้องพักอาจารย์ไม่แออัด มีสัดส่วนที่พอเหมาะ และได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ	2.75	.45	สูง
ห้องสมุดมีความสะดวกสบายในการอ่านตำราและเอกสาร	2.74	.44	สูง
ห้องสมุดมีหนังสือ ตำราและวารสารที่ทันสมัย	2.70	.47	สูง
ห้องรับประทานอาหาร แยกเป็นสัดส่วน	2.75	.54	สูง
ห้องพักผ่อนแยกเป็นสัดส่วน	2.03	.88	ปานกลาง
ห้องเรียนมีอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน จำนวนเพียงพอและพร้อมที่จะใช้งาน ได้ตลอดเวลา	2.61	.50	สูง
อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ มีการติดตั้งในที่ที่เหมาะสม	2.72	.46	สูง
อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ได้รับการตรวจสอบให้อยู่ในสภาพดีและใช้งาน ได้ตลอดเวลา	2.58	.52	สูง
เครื่องคอมพิวเตอร์มีครบทุกแผนกและใช้งานได้	2.43	.69	สูง
โทรศัพท์ภายในมีครบทุกแผนกและใช้งานได้	2.70	.51	สูง
มีบริการยานพาหนะเพื่อใช้ในการเดินทาง ไปนิเทศนักศึกษาที่ฝึกงานนอกสถานที่ และ ในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน	2.59	.53	สูง
มีการจัดระบบการจัดพิมพ์เอกสารต่างๆ เพื่อเสริมการทำงานของอาจารย์ให้สะดวกยิ่งขึ้น	2.55	.53	สูง
มีเครื่องถ่ายเอกสาร ไว้ให้บริการและพร้อมใช้งาน ได้ตลอดเวลา	2.49	.62	สูง
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา	2.77	.49	สูง
รวม	2.65	.26	สูง

จากตาราง 12 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่มี่ความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=2.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ห้องพักร้อนแยกเป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นทุกข้อรายการต่างก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล โดยมีพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติใกล้ชิดสนิทสนม และพฤติกรรมของผู้บริหาร คือ มิติห่างเหิน มิติเน้นผลงาน มิติผลักดัน มิติเอื้อเฟื้อ ดังแสดงในตาราง 13-25

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล แต่ละขนาด จำแนกตามมิติ และโดยรวม

บรรยากาศองค์การ แต่ละมิติ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		รวม	
	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน								
มิติขาดความสามัคคี	2.04	.42 ปานกลาง	2.40	.53 ปานกลาง	2.44	.51 ปานกลาง	2.37	.52 ปานกลาง
มิติอุปสรรค	2.75	.47 ปานกลาง	2.89	.54 ปานกลาง	2.79	.48 ปานกลาง	2.82	.50 ปานกลาง
มิติขวัญ	2.98	.44 ปานกลาง	2.73	.42 ปานกลาง	2.83	.39 ปานกลาง	2.82	.42 ปานกลาง
มิติใกล้ชิดสนิทสนม	2.67	.42 ปานกลาง	2.50	.45 ปานกลาง	2.71	.48 ปานกลาง	2.63	.47 ปานกลาง
พฤติกรรมของผู้บริหาร								
มิติห่างเหิน	2.29	.39 ปานกลาง	2.57	.39 ปานกลาง	2.57	.32 ปานกลาง	2.53	.37 ปานกลาง
มิติเน้นผลงาน	2.43	.35 ปานกลาง	2.67	.35 ปานกลาง	2.59	.38 ปานกลาง	2.57	.37 ปานกลาง
มิติผลักดัน	2.62	.52 ปานกลาง	2.68	.51 ปานกลาง	2.91	.46 ปานกลาง	2.79	.50 ปานกลาง
มิติเอื้อเฟื้อ	2.74	.61 ปานกลาง	2.47	.61 ปานกลาง	2.70	.56 ปานกลาง	2.63	.59 ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศองค์การแต่ละมิติด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงานของวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขนาดของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า วิทยาลัยพยาบาลทุกขนาดต่างก็มีบรรยากาศองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลางด้วย และบรรยากาศองค์การแต่ละมิติด้านพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลโดยรวมต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามขนาดวิทยาลัยพยาบาล พบว่า วิทยาลัยพยาบาลทุกขนาดต่างก็มีบรรยากาศองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง

3.1 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล ส่วนที่เป็นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานแต่ละมิติ ดังแสดงในตาราง 14-17

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิติขาดความสามัคคี จำแนกเป็นรายชื่อ

มิติขาดความสามัคคี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีอาวุโส ในวิทยาลัย	2.36	.86	ปานกลาง
มีอาจารย์บางคนต่อต้านการปฏิบัติงานตามความเห็นของ อาจารย์ส่วนใหญ่	2.33	.73	ปานกลาง
มีการรวมกลุ่มกันต่อต้านอาจารย์ที่ไม่ให้ความร่วมมือ	1.88	.66	ต่ำ
อาจารย์บางคนพยายามแสวงหาความดีความชอบเป็นส่วนตัว จากผู้บริหาร	2.63	.82	ปานกลาง
อาจารย์บางคนชอบขัดจังหวะเพื่อนอาจารย์ที่กำลังเสนอ ข้อคิดเห็นในที่ประชุม	2.19	.74	ปานกลาง
อาจารย์บางคนมักมีการกล่าวให้ร้ายกันลับหลัง	2.58	.81	ปานกลาง
อาจารย์บางคนมักหลีกเลี่ยงการร่วมกิจกรรมต่างๆที่ นอกเหนือจากการสอน	2.57	.75	ปานกลาง
อาจารย์บางคน ต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน	2.26	.76	ปานกลาง
คณาจารย์รู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ต่างๆที่มีมากเกินไป	2.17	.80	ปานกลาง
คณาจารย์มีการสรรรค์กันเฉพาะในกลุ่มเล็กๆเท่านั้น	2.73	.75	ปานกลาง
รวม	2.37	.52	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิติขาดความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีการรวมกลุ่มกันต่อต้านอาจารย์ที่ไม่ให้ความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำ นอกจากนั้นทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิตีอุปสรรค จำแนกเป็นรายชื่อ

มิตีอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
อาจารย์มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป	3.11	.74	สูง
การที่คณาจารย์ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจนมีผลกระทบต่อการสอน	3.01	.75	สูง
คณาจารย์ต้องใช้เวลามากเกินไปในการประเมินผลการเรียนของนักศึกษา	2.60	.67	ปานกลาง
คณาจารย์ต้องรับภาระหนักเกี่ยวกับงานเอกสาร การบริหารการปกครองนักศึกษา	2.89	.76	ปานกลาง
คณาจารย์ไม่มีเวลาเพียงพอในการจัดทำแผนการสอน	2.90	.74	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์ไม่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการใช้โสตทัศนูปกรณ์แก่อาจารย์	2.39	.80	ปานกลาง
รวม	2.82	.50	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิตีอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อาจารย์มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนมากเกินไป การที่คณาจารย์ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจนมีผลกระทบต่อการสอน ต่างก็อยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิตขวัณ จำแนกเป็นรายชื่อ

มิตขวัณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คณาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง	2.65	.62	ปานกลาง
คณาจารย์ทำงานด้วยความยินดี พอใจ เต็มใจ วิริยะ อุตสาหะและกระฉับกระเฉง	2.85	.62	ปานกลาง
คณาจารย์แสดงน้ำใจช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน	2.77	.60	ปานกลาง
คณาจารย์ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	3.19	.82	สูง
คณาจารย์มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยนี้	2.90	.62	ปานกลาง
คณาจารย์ทุกคนแสดงถึงความรู้สึกรักตั้งใจที่จะทำงานให้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	2.97	.59	ปานกลาง
วิทยาลัยจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการอาจารย์ เป็นกรณีพิเศษ	2.33	.81	ปานกลาง
เมื่ออาจารย์มีปัญหาเพื่อนอาจารย์จะช่วยเหลือหรือให้ คำแนะนำกันเสมอ	2.88	.81	ปานกลาง
รวม	2.82	.42	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิตขวัณโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า คณาจารย์ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิติโกสัชชิตสนิทสนม จำแนกเป็นรายชื่อ

มิติโกสัชชิตสนิทสนม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คณาจารย์มีเพื่อนสนิทอยู่ในวิทยาลัยเดียวกัน	2.84	.67	ปานกลาง
คณาจารย์เชิญเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นอาจารย์ไปเยี่ยมบ้านของ คนเสมอ	2.22	.73	ปานกลาง
คณาจารย์ทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนอาจารย์ ด้วยกัน	2.57	.73	ปานกลาง
คณาจารย์เล่าเรื่องส่วนตัวของคนให้เพื่อนอาจารย์ฟัง	2.52	.68	ปานกลาง
คณาจารย์ร่วมกันจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละ ภาคการศึกษา	2.65	.75	ปานกลาง
คณาจารย์จะพูดคุยอย่างสนุกสนานเมื่อพบปะกัน	2.99	.56	ปานกลาง
รวม	2.63	.47	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลมิติโกสัชชิตสนิทสนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล ส่วนที่เป็นพฤติกรรม  
ของผู้บริหารแต่ละมิติ ดังแสดงในตาราง 18-21

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิติข้างเห็น จำแนกเป็นรายชื่อ

มิติข้างเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระอย่างเคร่งครัด	2.72	.76	ปานกลาง
ผู้บริหารจะบริหารงาน โดยคำนึงถึงกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด	2.79	.70	ปานกลาง
ผู้บริหารสนทนาทักทายอาจารย์ทุกวัน	2.34	.74	ปานกลาง
ผู้บริหารกำหนดข้อห้ามคณาจารย์ออกนอกบริเวณวิทยาลัย ในเวลาราชการ	1.99	.82	ต่ำ
ผู้บริหารจะติดต่ออาจารย์ในลักษณะส่วนรวมมากกว่าติดต่อ เป็นรายบุคคล	2.56	.70	ปานกลาง
ผู้บริหารจะพูดคุยกับคณาจารย์เฉพาะเรื่องจำเป็นที่จะต้อง ติดต่อเท่านั้น	2.55	.76	ปานกลาง
คณาจารย์ได้รับทราบผลการนิเทศจากผู้บริหาร	2.78	.78	ปานกลาง
รวม	2.53	.37	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิติข้างเห็น โดยรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดข้อห้ามคณาจารย์ออก  
นอกบริเวณวิทยาลัยในเวลาราชการอยู่ในระดับต่ำนอกจากนั้นทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับ  
ปานกลาง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิตินั้นผลงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

มิตินั้นผลงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารมีการควบคุม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	2.33	.68	ปานกลาง
ผู้บริหารมุ่งเพียงให้นักศึกษาจบ โดยไม่คำนึงถึงภาระกิจการสอน ของอาจารย์	2.26	.80	ปานกลาง
ผู้บริหารช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของ คณาจารย์อยู่เสมอ	2.50	.68	ปานกลาง
ผู้บริหารพยายามเน้นย้ำให้ท่านปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ	3.11	.65	สูง
ผู้บริหารวิทยาลัยเป็นฝ่ายสั่งการเสียเป็นส่วนใหญ่	2.77	.74	ปานกลาง
รวม	2.59	.37	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลมิตินั้นผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารพยายามเน้นย้ำให้อาจารย์ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิติผลึกคั่น จำแนกเป็นรายชื่อ

มิติผลึกคั่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารทำงานหนักเพื่อให้เป็นแบบอย่างของการทำงานที่ดี			
แก่อาจารย์และเจ้าหน้าที่	2.83	.74	ปานกลาง
ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้อาจารย์ขยันทำงานอยู่เสมอ	2.95	.62	ปานกลาง
ผู้บริหารใช้วิธีวิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์	2.61	.71	ปานกลาง
ผู้บริหารเตรียมตัวอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม	2.87	.60	ปานกลาง
ผู้บริหารมีเหตุผลในการติชมอาจารย์ในวิทยาลัย	2.76	.65	ปานกลาง
ผู้บริหารพยายามจัดสวัสดิการที่ดีให้กับคณาจารย์	2.75	.76	ปานกลาง
ผู้บริหารมาถึงที่ทำงานก่อนคณาจารย์อยู่เสมอ	2.81	.78	ปานกลาง
ผู้บริหารแจ้งให้อาจารย์ทราบถึงความคิดใหม่ ๆ ของคน	2.82	.74	ปานกลาง
ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เปิดเผย และเข้าใจง่าย	2.67	.73	ปานกลาง
รวม	2.79	.50	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิติผลึกคั่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X}=2.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาสองค์การของวิทยาลัยพยาบาล  
มิดิเอื่อเพื่อ จำแนกเป็นรายชื่อ

มิดิเอื่อเพื่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารช่วยอาจารย์คิดแก้ปัญหาส่วนตัวถ้าปรึกษา	2.60	.78	ปานกลาง
ผู้บริหารแสดงความมีน้ำใจต่อคณาจารย์	2.89	.69	ปานกลาง
ผู้บริหารอยู่ช่วยเหลือคณาจารย์ทำงานหลังเลิกงาน	2.38	.83	ปานกลาง
ผู้บริหารไกล่เกลี่ยประนีประนอมเมื่ออาจารย์มีข้อขัดแย้งกัน	2.58	.73	ปานกลาง
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกวิชา ที่จะสอน	2.55	.81	ปานกลาง
ผู้บริหารพยายามส่งเสริมให้คณาจารย์ได้เลื่อนเงินเดือนและ ตำแหน่งที่ดีขึ้น	2.77	.74	ปานกลาง
รวม	2.63	.59	ปานกลาง

จากตาราง 21 พบว่า บรรยากาสองค์การของวิทยาลัยพยาบาล มิดิเอื่อเพื่อโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X}=2.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อรายการต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ 8 มิติ ของวิทยาลัยพยาบาล ดังแสดงใน ตาราง 22 -25

ตาราง 22 การแปลคะแนนที่ (T-Score) 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบโดยรวม

แบบบรรยากาศ องค์การ	พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ				พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ				รวม
	มิติขาดความ สามัคคี	มิติ อุปสรรค	มิติขวัญ กลาง	มิติใกล้ชิด สนิทสนม	มิติห่าง- เหิน	มิติเน้น ผลงาน	มิติผลัก- ดัน	มิติเอื้อ- เพื่อ	
คะแนนที่	50	50	50	50	50	50	50	50	ค่า
การแปลคะแนนที่ตาม เกณฑ์ของ Halpin	ปานกลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปานกลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	คะแนน ที่
ระดับคะแนน	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	ตรงกัน
แบบเปิด	1	1	3	2	1	1	3	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	0	0	1
แบบอิสระ	1	1	3	3	3	1	2	2	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	1	1	2
แบบควบคุม	1	3	3	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	1	0	1
แบบสนิทสนม	3	1	2	3	1	1	2	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	1	0	0	0	1	0	2
แบบรวบอำนาจ	3	1	1	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	1	0	1
แบบปิด	3	3	1	2	3	3	1	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	0	0	1

จากตาราง 22 พบว่า การแปลคะแนนที่ (T-Score) ทั้ง 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศองค์การ ทั้ง 6 แบบ โดยรวม พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลเป็น แบบอิสระและแบบสนิทสนม รองลงไปได้แก่ แบบเปิด แบบควบคุม แบบรวบอำนาจ และแบบปิด ตามลำดับ

ตาราง 23 การแปลคะแนนที่ (T-Score) 8 มิติ ของวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็กโดยรวมให้เป็น  
บรรยาการองค์การทั้ง 6 แบบ

แบบบรรยาการ องค์การ	พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ				พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ				รวม
	มิติขาดความ สามัคคี	มิติ อุปสรรค	มิติขวัญ หนี	มิติใกล้ชิด สนิทสนม	มิติห่าง- เหิน	มิติเน้น ผลงาน	มิติหลัก- ค้ำ	มิติเอื้อ- เฟื้อ	
คะแนนที่	51	49	50	52	51	50	52	51	ค่า
การแปลคะแนนที่ตาม เกณฑ์ของ Halpin	ปานกลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปานกลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	คะแนน ที่ ตรงกัน
ระดับคะแนน	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	
แบบเปิด	1	1	3	2	1	1	3	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	0	0	1
แบบอิสระ	1	1	3	3	3	1	2	2	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	1	1	2
แบบควบคุม	1	3	3	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	1	0	1
แบบสนิทสนม	3	1	2	3	1	1	2	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	1	0	0	0	1	0	2
แบบรวบอำนาจ	3	1	1	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	1	0	1
แบบปิด	3	3	1	2	3	3	1	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	0	0	1

จากตาราง 23 พบว่า การแปลคะแนนที่ (T-Score) ทั้ง 8 มิติ ให้เป็นบรรยาการ  
องค์การทั้ง 6 แบบ โดยรวม พบว่า บรรยาการองค์การของวิทยาลัยพยาบาลขนาดเล็กเป็น  
แบบอิสระและแบบสนิทสนม รองลงไปได้แก่ แบบเปิด แบบควบคุม แบบรวบอำนาจ และ  
แบบปิด ตามลำดับ



ตาราง 24 การแปลคะแนนที่ (T-Score) 8 มิติ ของวิทยาลัยพยาบาลขนาดกลางโดยรวมให้เป็น  
บรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ

แบบบรรยากาศ องค์การ	พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ				พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ				รวม
	มิติขาดความ สามัคคี	มิติ อุปสรรค	มิติขวัญ	มิติใกล้ชิด สนิทสนม	มิติห่าง- เหิน	มิติเน้น ผลงาน	มิติผลึก- คั้น	มิติเอื้อ- เพื่อ	
คะแนนที่ การแปลคะแนนที่ตาม เกณฑ์ของ Halpin ระดับคะแนน	51	51	49	47	51	52	48	48	ค่า คะแนน ที่ ตรงกัน
แบบเปิด	ปานกลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ปานกลาง	ปาน กลาง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(1)	(1)	
แบบเปิด	1	1	3	2	1	1	3	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	0	0	1
แบบอิสระ	1	1	3	3	3	1	2	2	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
แบบควบคุม	1	3	3	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	0	1	1
แบบสนิทสนม	3	1	2	3	1	1	2	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	1	0	0	0	0	0	1
แบบรวบอำนาจ	3	1	1	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	0	1	1
แบบปิด	3	3	1	2	3	3	1	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	1	1	3

จากตาราง 24 พบว่า การแปลคะแนนที่ (T-Score) ทั้ง 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศ  
องค์การ ทั้ง 6 แบบ โดยรวม พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลขนาดกลาง เป็นแบบ-  
ปิด รองลงไปได้แก่ แบบเปิด แบบควบคุม แบบสนิทสนม และแบบรวบอำนาจ ตามลำดับ

ตาราง 25 การแปลคะแนนที่ (T-Score) 8 มิติ ของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่โดยรวมให้เป็น  
บรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ

แบบบรรยากาศ องค์การ	พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ				พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ				รวม
	มิติขาดความ สามัคคี	มิติ อุปสรรค	มิติขวัญ สูง	มิติใกล้ชิด สนิทสนม	มิติห่าง- เหิน	มิติเน้น ผลงาน	มิติหลัก- ค้ำ	มิติเอื้อ- เพื่อ	
คะแนนที่	44	49	54	51	43	46	47	52	ค่า
การแปลคะแนนที่ตาม เกณฑ์ของ Halpin	ต่ำ	ปาน กลาง	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ปาน กลาง	ต่ำ	ปาน กลาง	คะแนน ที่ ตรงกัน
ระดับคะแนน	(1)	(2)	(3)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	
แบบเปิด	1	1	3	2	1	1	3	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	1	0	1	1	1	0	0	0	4
แบบอิสระ	1	1	3	3	3	1	2	2	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	1	0	1	0	0	0	0	1	3
แบบควบคุม	1	3	3	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	1	0	1	0	0	0	0	0	2
แบบสนิทสนม	3	1	2	3	1	1	2	3	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	1	0	0	0	1
แบบรวบอำนาจ	3	1	1	1	3	3	2	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	0	0	0	0	0	0
แบบปิด	3	3	1	2	3	3	1	1	
ค่าคะแนนที่ตรงกัน	0	0	0	1	0	0	1	0	2

จากตาราง 25 พบว่า การแปลคะแนนที่ (T-Score) ทั้ง 8 มิติ ให้เป็นบรรยากาศ  
องค์การ ทั้ง 6 แบบ โดยรวม พบว่า บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลขนาดใหญ่ เป็นแบบ-  
เปิด รองลงไปได้แก่ แบบอิสระ แบบควบคุม แบบปิด และแบบสนิทสนม ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ดังแสดงในตาราง 26-28

ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

แบบของผู้นำ	แบบของบรรยากาศองค์การ					
	แบบเปิด	แบบอิสระ	แบบควบคุม	แบบสนิทสนม	แบบรวบอำนาจ	แบบปิด
แบบมุ่งงานสูง	29(8.5)	13(3.8)	20(5.9)	9(2.6)	18(5.3)	55(16.1)
แบบมุ่งคนสูง	7(2.1)	0(0.0)	1(0.3)	0(0.0)	5(1.5)	4(1.2)
แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ	8(2.3)	2(0.6)	5(1.5)	4(1.2)	11(3.2)	24(7.0)
แบบทางสายกลาง	23(6.7)	6(1.8)	0(0.0)	1(0.3)	5(1.5)	5(1.5)
แบบทำงานเป็นทีม	43(12.6)	14(4.1)	6(1.8)	4(1.2)	5(1.5)	14(4.1)
รวม	110(32.3)	35(10.3)	32(9.4)	18(5.3)	44(12.9)	102(29.9)
$\chi^2 = 72.4217$		C = 0.4185		p-value = .0000		

จากตาราง 26 พบว่า แบบของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงเท่ากับ 0.4185 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ระบุว่าแบบของผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัย  
พยาบาล

สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	แบบของบรรยากาศองค์การ					
	แบบเปิด	แบบอิสระ	แบบควบคุม	แบบสนับสนุน	แบบรวบอำนาจ	แบบปิด
ไม่มี	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.3)
มีแต่ไม่เหมาะสม	3(0.9)	1(0.3)	1(0.3)	0(0.0)	7(2.1)	23(6.7)
มีและเหมาะสม	107(31.4)	34(10.0)	31(9.1)	18(5.3)	37(10.9)	78(22.9)
รวม	110(32.3)	35(10.3)	32(9.4)	18(5.3)	44(12.9)	102(29.9)
$\chi^2 = 33.5701$		C = 0.2994		p-value = .0002		

จากตาราง 27 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงเท่ากับ 0.2994 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล

ขนาดขององค์การ	แบบของบรรยากาศองค์การ					
	แบบเปิด	แบบอิสระ	แบบควบคุม	แบบสนิทสนม	แบบรวบอำนาจ	แบบปิด
ขนาดเล็ก	22(6.5)	4(1.2)	5(1.5)	4(1.2)	3(0.9)	10(2.9)
ขนาดกลาง	30(8.8)	11(3.2)	10(2.9)	4(1.2)	19(5.6)	44(12.9)
ขนาดใหญ่	58(17.0)	20(5.9)	17(5.0)	10(2.9)	22(6.5)	48(14.1)
รวม	110(32.3)	35(10.3)	32(9.4)	18(5.3)	44(12.9)	102(29.9)
	$\chi^2 = 13.3156$		$C = 0.1939$		$p\text{-value} = .2066$	

จากตาราง 28 พบว่า ขนาดขององค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ระบุว่า ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล