

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษยา ดันติผลาชีวะ. "วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี", สารสภากาการพยาบาล. ปีที่ 11, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค.), 2539, หน้า 39-41.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ชินษฐา กุลกฤษญา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าหรือผู้ช่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2539.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ด้านสาธารณสุข. (ร่าง) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2540-2544) . เอกสารอัดสำเนา เมษายน , 2539.
- ครรชิต ตราบุรรัตน์. ระบบพฤติกรรมในการบริหารของโรงเรียนรัฐบาล ประเภทมัธยมศึกษา ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.
- จรรยาดี งามญาติ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ กับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519.
- ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยู่ชยา. บรรยากาศองค์กรโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527.
- ซาร์รัตน์ เชิดชัย และนรา สมประสงศ์. ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ (ครั้งที่ 2). ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ (31 ส.ค.-3 ก.ย.36), เอกสารอัดสำเนา, 2536.
- ทัศนาศ บุญทอง และคณะ. รายงานผลการศึกษาเรื่อง การติดตามผลการดำเนินการตามมติ และข้อเสนอแนะของการสัมมนาพยาบาลศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536. (อัดสำเนา)
- ทวีศักดิ์ ญาณประทีป. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ 2530 . กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช , 2530.
- ธีระ รุญเจริญ. ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2511.
- ธีรารังศักดิ์ เจริญสุข. บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

นรา สมประสงค์. ประมวลสาระชติวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ ๑. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ : ปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : ประสานมิตร, 2528
บุญสิทธิ์ บัวบาน. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับบรรยากาศองค์การ ของ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. ประมวลสาระชติวิชา การบริหารทรัพยากรการศึกษา หน่วยที่ 1.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

ประไพ สุภีกรมยโชติ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์ กับ
บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ประยูร ศรีประสาธน์. "เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย", วารสารคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ. ปีที่ 14 ฉบับที่ 4 (เม.ย.-พ.ค.), 2523.

พัชรี ศรีจันทร์งาม. การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2538.

พลทรัพย์ ดีมาก. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล กับ
บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เพ็ญศรี ระเบียบ. "ข้อบังคับสภาการพยาบาล : ว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษา", สาร
สภาการพยาบาล. ปีที่ 10, ฉบับที่ 4 (ต.ค.-ธ.ค.), 2538, หน้า 6 - 16.

ไพพรรณ มุสิกสาร. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยม
ประสม กับบรรยากาศของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2517.

ไพศิณี แหล่งสนาม. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา
พยาบาล กับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวง
กลาโหม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ภรณ์ มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2529.

รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531.

ลออ หุตากร. จรรยาสำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2525.

- วิเชียร ทวีลาภ. " วิชาชีพการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง " , เอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8 เรื่อง การพยาบาลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2530..
- วิเชียร เปลี๋ยวจิตต์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารระดับกลางของกระทรวงศึกษาธิการกับบรรยากาศองค์การ .ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523.
- วุฒินนท์ วิมลศิลป์. บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527
- เวช มงคล. การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยปัญหาสำหรับการพัฒนาองค์การ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา . วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ คุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ศิริชัย ชินะตั้งกูร. บรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยมหิดล. รายงานการวิจัยภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.
- สม มั่งคั่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา . วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สมบัติ ชำรงค์ชัยวงค์. "การปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมทางการเมืองเศรษฐกิจสังคม", วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค.), 2535.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร . กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร, 2536.
- สังคม ไทสุรินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหาร กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย . ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.
- สุธิดา รัตนวานิชย์พันธ์. บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน : จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย . ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.
- สุนีย์ ชูเลิศศิยะวงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ของห้องสมุดมหาวิทยาลัย กับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการทำงานตามการรับรู้ของบรรณารักษ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532.
- สุภาณี ทยาธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหตุ ความ
ทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย . วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2533.

อุทัย บุญประเสริฐ. การติดต่อสื่อสารในองค์การและการบริหาร. ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ภาษาอังกฤษ

Argyris, Chris. Personality and organization. New York : Harper & Brothers,
1958.

Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C. Organizational Behavior . New York :
McGraw-Hill,1986.

Aluko,Michael A. " Work Motivation and Perceptions of Organizational Climate : A
Nigerian Study ", Dissertation Abstracts International. Vol.44, No.5,
November 1983 : 1509-A .

Anderson, Donald P. "Organizational Climate of Elementary School", Research
Monograph.No.1,Minneapolis: Educational Research and Development
Council of the Twin Cities Metropolitan Area ,1964,(13 p.)

Baccus,Ruth E. "The Relationship Between Achievement Motivation and
Organizational Climate in a Selected Sample of University Deans and
Department Heads", Dissertation Abstracts International.Vol.39,No.11,May
1979 : 6559-A.

Baldrige, J.V. Sociology : A Critical Approach to Power, Conflict, and Change.
New York : John Wiley & sons ., 1975.

Baumgardner,Joan E. "Perceptions of Nursing Faculty and Administrators about
Organizational Climate and its Effect on Research productivity in
Baccalaureate and Higher degree programs of Nursing education",
Dissertation Abstracts International. Vol 49,No.7, 1989 : 2567.

Bauschka,Gwen L. "The Predictive Effects of Organizational Climate Dimension
Participation in Faculty development Programs", Dissertation Abstracts
International. Vol 51,No.1,July 1990 : 52.

- Bender, Paul S. Resource Management, An alternative View of the Management Process. New York: The World Publishing Co., 1970.
- Berelson, Bernard and Steiner, Gray A. Human Behavior: an Inventory of Scientific Findings. New York: Harcourt, Brace & World, 1964.
- Brickner, Charles E. "An Analysis of Organizational Climate and Leader Behavior in a North Dakota School System", Dissertation Abstracts International. Vol. 30, No. 2, 1971 : 96-A.
- Brown, Nancy J. "The relative contribution of organization climate, supervisory leadership and peer leadership to job satisfaction, performance, and retention." Dissertation Abstracts International. Vol 50, No. 9, 1990.
- Brown, Warren B. and Moberg, Dennis J. Organizational Theory and Management: a macro approach. New York: Wiley & Sons, 1980.
- Cook, Edward V. "Leadership Behavior of Elementary School Principals and the School which Administer", Dissertation Abstracts International. Vol. 27, No. 2, 1966 : 345-A.
- Chung, Kae H. and Megginson, Leon C. Organization Behavior: Developing Managerial Skill. New York: Harpers & Row, 1981.
- Coffey, Robert E. (et.al) Behavior in Organization: A Multidimensional View. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1975.
- Cook, Edward V. "Leadership Behavior of Elementary School Principals and the Organizational Climate of the School which Administer", Dissertation Abstracts International. Vol. 27, No. 2, 1966, p. 345-A.
- Cornell, Francis G., "Socially Perceptive Administration", Phi Delta Kappa. 36 (March 1955), p. 222.
- Cherrington, David J. Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance. 2nd ed., U.S.A.: Allyn and Bacon, 1994.
- Daft, Richard L. Organization Theory and Design. Minnesota: West Publishing Co., 1983
- Daft, Richard L. Organization Theory and Design. 4th ed., Singapore: Info access, 1992.
- Davis, Keith. Human behavior at work: Organizational behavior. 6th ed., New York : McGraw-Hill, 1981.
- Dessler, Gary. Organization Theory: Integrating Structure and Behavior. 2th ed., New York : Prentice-Hall, 1980.

- Drake, Thelbert L. and Row, William H. The Principalship. 3rd ed., New York: Macmillan, 1986.
- Drucker, Peter F. The Effective Executive. New York: Harper and Row, 1966.
- Dubrin, Andrew J. Foundation of Organization Behavior : An Applied Perspective. New Jersey : Prentice-Hall, 1984.
- Flippo, Edwin B. Management: Behavior Approach. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1969.
- Flores, Antonio R. "Academic climate and faculty productivity", Dissertation Abstracts International. Vol. 52, No. 1, 1991 : 88.
- Forehand, Garlie A. and Gilmer, B., "Environmental Variation in studies of Organizational behavior." Psychology Bulletin. 61, 1964 : 361-381.
- Ganong, J.M. and Ganong, W.L. Nursing Management. Rockville : An Aspen Publication, 1980.
- Gibson, James., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. Organization Behavior, Structure, Processes. Texas : Business Publications, 1973.
- Goel, S.L. Modernizing Administrative Management : Management Techniques & Administrative Research. Vol II, India : Arun Publication, 1981.
- Gorton, Richard D. School Administration and Supervision. Dubuque : Win C. Brown, 1983.
- Green, Madeleine F. Leaders for a New Era Strategies for higher education. New York : Macmillan, 1988.
- Gunn, Jack Gordon. "A Study of the Organizational Climate of Selected High Schools in the State of Mississippi", Dissertation Abstracts International. Vol. 32, No. 9, 1972 : 4874-4875-A.
- Guralnik, David B. (ed.). Webster's New World Dictionary of American Language. New York : The World Publishing Company, 1970.
- Hall, Douglas T. and Schneider Benjamin. Organizational climate careers: the work lives of priests. New York: Seminar Press, 1973.
- Heidgerken, Loretta E. Teaching & Learning in schools of nursing : Principle & Methods. 3rd.ed., Philadelphia : Lippincott company, 1965.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. Jr. Management : A Contingency Approach. Massachusetts : Addison & Wesley Publishing, 2nd.ed., 1979.

- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory Research and Practice. 4th, ed., New York : McGraw-Hill, 1991.
- Hoy, Wayne, K. and others. "The organization climate of middle schools: The development and test of the OCDO-RM. " Journal of Educational Administration. Vol.34, No.1, 1996 : 41-59.
- James, L.R. and Jones, A.P., " Organizational climate, A Review of Theory and Research", Psychological Bulletin. 81 (Dec.1974).
- Killian , Ray A. Managing by decision for Maximum Executive Effectiveness. North Carolina : Valle - Balou Press, 1968.
- Knezevich, Stephen J. Administration of Public Education. 4th ed., New York : Harper & Row, 1984.
- Kramer, M. Reality Shock: Why nurse leave nursing. Saini Louis: The C.V. Mosby, 1971.
- Levy, Sharon G ."Organizational climate and job satisfaction as reported by Pennsylvania Community College middle - level administration ", Dissertation Abstracts International. Vol.50, No.6, 1989.
- Lewis, Judith Huckleby. "An analysis of the relationship between the power orientation of deans and the organization climate in college and schools of nursing", Dissertation Abstracts International. Vol. 52, No.9 ,1992 : 3144.
- Likert, Rensis. New Patterns Of Management . New York : McGraw-Hill, 1961.
- Likert, Rensis. The Human Organization : Its Management and Value. New York : McGraw-Hill Kogakusha, 1967.
- Linc, Linda G. " Institution goal Analysis : An Approach to Program Evaluation", Journal of Nursing Education . 4 (April 1987) : 172.
- Litwin, G.H. and Stringer, Jr. Robert A., Motivation and Organizational climate. Boston : Division of research, Harvard University of Graduate School of Business Administration, 1968.
- Mann, Dale. Policy Decision- Making in Education: An Introduction to Calculation and Control. New York : Teacher College Press, 1975.
- Massie, Joseph L. Essentials of Management. 2nd ed., Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc., 1971.
- McGregor, Douglas . The Human Side of Enterprise . New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.

- McKenzie, Michael. "Characteristic of School Climate as Determinants of Effective schools," Dissertation Abstracts International. Vol.47, No.12,1987 : 4257-A.
- Mcleod, Ronald Berton. "Relationship of Staff Size and Variables to the Organizational Climate of Elementary School ", Dissertation Abstracts International. Vol.30, No.6,1969 : 2298-A.
- Moody, Paul E. Decision Making : Proven Methods for Better Decisions. Singapore : McGraw-Hill Book Company,1983.
- Merril, R.S. Encyclopedia in Social science. London : Macmillan, 1968
- Morphet,Edgar L,John,Roe and Reller,Theodore L. Educational Organization and Administration : concepts , practices and issues. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall,1967.
- Miklos,E."School Climate and Program Development", Select Reading in Educational Administration. Department of Educational Administration, The University of Alberta,Edmonton,Canada,1970.
- Mitchell,Terence R.,and Larson,James R., People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. Singapore:MaGraw-Hill,1987.
- Mullins,JamesW. "Analysis and Synthesis of Research Utilizing the Organizational Climate Description Questionnaire:Organozations other than Elementary Schools, 1963-1972", Dissertation Abatracts International.Vol.37, No.12, 1976 : 7452-A.
- Owen,Robert G. Organizational Behavior in Educational. Boston:Allyn & Bacon,1991.
- Pigors, Paul and Myers, Charles. A Personnel administration : A point of View and Method . 8 th, ed., Tokyo : McGra-Hill, Kogakusha, 1977.
- Piumsombun,Purachai."A theory of job attitude in policyming" Its Empirical test in Thailand. Ph.D.Dissertation. 1979.
- Plunkett, Warren R. and Attner, Raymond F. Introduction to Management. 4th.ed., Boston : PWS-Kent ,1992.
- Price,Carlos Glenn."Selected Factors Related to Organizational Climate in University Academic Departments in Arkansas", Dissertation Abstracts International. Vol.44,No.3,September 1983:685-A.
- Putti, Joseph M. Management: A Functional Approach.Singapore: McGraw-Hill ,1987.
- Reddin,Bill. The Output-Oriented Organization. England : Gower Publishing Co.,1988

- Roueche, J.E. and Baker, G.A. Access and Excellence. Washington D.C. : The Community College Press, 1987.
- Roy, Jack E. " Student Self-Concept and Attitude Toward School in Differing Junior High School Organizational Climates", Dissertation Abstracts International. Vol.35, No.9, 1975 : 5744-5745-A.
- Ruaen, Karen C. " The clinical instructor as Role Model." Journal of Nursing Education . 13 , August, 1974 : 33-39.
- Schneider, Benjamin. editor. Organizational Climate and Culture. Trancisco: Jossey-Bass Publishers, 1990.
- Sergiovanni, Thomas J. and Carver, Fred D. The New School Executive : A Theory of Administration. 2nd, ed., New York : Harper and Row, 1980.
- Sergiovanni, Thomas J. and Moore, John H. Schooling for Tomorrow. Boston: Allyn & Bacon, 1989.
- Silver, Paul. Eduactional Administration: Theoretical Perspectives on Practice & Research. New York : Harper & Row Publishers, 1983.
- Sinclair, Robert L., "Elementary School Educational Environments Toward Schools that are Responsive to Students" The National Elementary Principal, Vol. XLIX, No.5, 1970 : 50.
- Snyder, Karolyn J. and Anderson, Robert H. Managing Productive Schools. Orlando: Academic Press, 1988.
- Stern, G.G. and Steinhaff, C.K. Organizational Climate Index. Syracuse University, Psychological Research Centre, 1963.
- Sweitzer, Robert. "An Assessment of Two Theoretical Frameworks", Organization and Human Behavior : Focus on Schools. New York : McGraw-Hill Book Company, 1969.
- Steers, R.M. Organizational Effectiveness: A Behavioral View. Monica : Goodyear, 1977.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership : a survey of theory and research. New York : Free Press, 1974.
- Swick, Kevin I. and Hanley, Patricia E. "Stress and Classroom Teachers", National Education. Association Publishing 53 (8), Aug-Sep, 1980 : 72-74.
- Tanner, Hugh Gordon. "A Study of the Relationship Between the Organizational Climate of School and the Social Behavior of Selected School Administrators", Dissertation Abstracts International. Vol.25, No.1, 1967:89-A.

Taylor, Ann Manuel. " Women's perception of the organizational climate in selected colleges and universities in the state of Ohio ", Dissertation Abstracts International. Vol.50, No.10, 1990 : 3168.

Taylor, L. Occupational sociology. New York : Oxford University press, 1968.

Werther, W.B. and Davis K. Human Resources and Personnel Management. (ISE) , 2nd , ed., New York : McGraw - Hill, 1982.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
- ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การ
- ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
- ตารางสังเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การ
- ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
- การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง
- ตารางแสดงจำนวนประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย



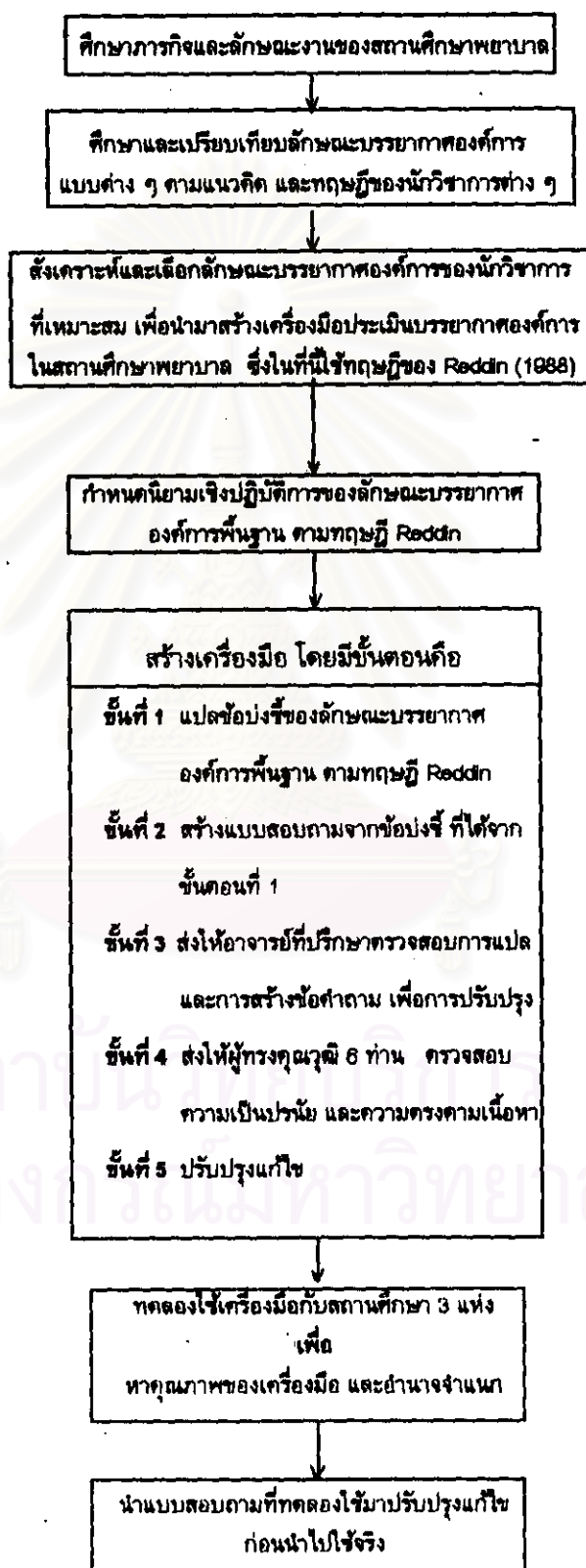
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และตรวจเครื่องมือในการวิจัย

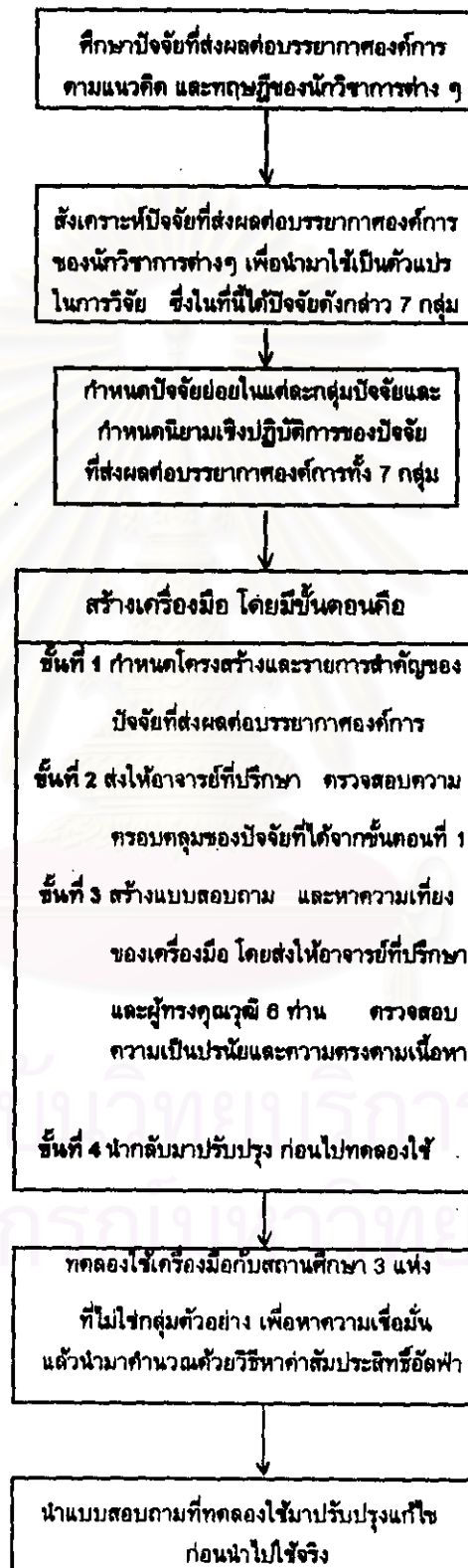
1. รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คูปรัตน์
อาจารย์ประจำภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ทักณา บุญทอง
คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนานจิตร สุนทรทรัพย์
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร. อมรวิรัช นาคกรรพ
อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นางสาว สายหยุด ศิริภากรณ์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
6. นางสาว เพ็ญพรรณ รักเสนาะ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินแบบบรรยายภาคองค์การ



ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ



ตารางผังวิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ

Researchers	Types of Organizational Climate							
<p>Stern & Steinhoff (1963)</p> <p>DP = Development Press score CP = Control Press score</p> <p>(อ้างถึงใน Owen, 1991:189-193)</p>	<p>บรรยากาศที่สภาพแวดล้อมดี แต่เน้นงานมากเกินไป (DP สูง, CP สูง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ ระดับการสูงใจสูง ยอมรับให้สถานเอกภพาคติทั้งคุณภาพและปริมาณ บุคลากรถูกคาดหวังให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง - สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับความสะดวกสบาย มีการวางแผนและจัดระบบงานดี บุคลากรทำงานด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพดี - มีการวางกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติให้บุคลากรปฏิบัติตาม และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด 		<p>บรรยากาศที่ยืดหยุ่นมากกว่า และไม่เน้นงานมาก (DP สูง, CP ต่ำ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบ - ให้อิสระในการทำงาน - การควบคุม ไม่เข้มงวดมาก 		<p>บรรยากาศที่ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ขาดการสนับสนุน (DP ต่ำ, CP ต่ำ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้อิสระในการทำงาน แต่ขาดการสนับสนุนในปัจจุบัน ๆ - แรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำ - ขาดการวางแผนและการจัดระบบงานที่ดี 		<p>บรรยากาศที่สภาพแวดล้อมไม่ดี การจัดระบบงานไม่ดี ขาดการวางแผน (DP ต่ำ, CP สูง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดแรงจูงใจ และการช่วยเหลือจากผู้บริหาร - ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน - มีการควบคุมที่เคร่งครัด - บุคลากรขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น 	
<p>Halpin & Croft (1966)</p> <p>(อ้างถึงใน Silver, 1983:184-186)</p>	<p>บรรยากาศแบบเปิด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูมีขวัญสูง ร่วมมือทำงานกันดี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง - ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสนิทสนมกลมเกลียวสูง ครูมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน - การสูงใจสูง กฎระเบียบยืดหยุ่น ไม่เน้นผลงานมากนัก กระตุ้นให้สร้างภาวะผู้นำในที่งาน 	<p>บรรยากาศแบบอิสระ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครูมีขวัญสูง ความสัมพันธ์ต่อกันดี ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน - ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูปานกลาง แต่ค่อนข้างห่างเหินครู - มีการวางกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติ แต่ไม่ค่อยควบคุม - เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ แต่ไม่เน้นผลงานมากนัก 	<p>บรรยากาศแบบสนิทสนม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์กันดี แต่ละเลยต่อการอำนวยความสะดวก ทำให้ครูร่วมมือกันน้อย - ไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ขวัญของครูอยู่ในระดับกลาง ผู้บริหารช่วยเหลือครูดี สนับสนุนกับครูดี - ผู้บริหารไม่เน้นผลงาน กระตุ้นและจูงใจให้ทำงานน้อย การติดต่อสื่อสารมีน้อยทาง 	<p>บรรยากาศแบบควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงาน ควบคุมใกล้ชิด ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันน้อย ต่างคนต่างทำงาน - ขาดความคล่องตัวในการทำงาน - ความสนิทสนมกับครูอยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารห่างเหินครู - ผู้บริหารมักทำตามความสิดเห็นของตน ไม่เปิดโอกาสครูแสดงความคิดเห็น การช่วยเหลือครูดี 	<p>บรรยากาศแบบรวบอำนาจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารควบคุมตรวจตราใกล้ชิด ครูมุ่งงานกันเท่า ขาดการปรึกษา ครูขาดการประสานงานกัน ขาดงานและความสามัคคี ผู้บริหารมักรวบงานไว้เป็นส่วนใหญ่ - ความสัมพันธ์ระหว่างครูมีน้อย ขวัญต่ำ ไม่กล้าให้ครูทำงาน - ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงาน และห่างเหินกับครู 	<p>บรรยากาศแบบปิด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารใช้กฎ ระเบียบเคร่งครัด ความคล่องตัวในการทำงาน - ครู ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญตกต่ำ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและครูต่ำ - ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูง การช่วยเหลือเกื้อกูลครูต่ำ 		

ตารางสังเคราะห์แบบบรรยายการองค์การตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ

Researchers	Types of Organizational Climate			
<p>Likert (1967)</p> <p>(อ้างถึงใน Owen, 1991:194-498)</p>	<p>บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม</p> <p>(ระบบ 4)</p> <p>(Participative group)</p> <p>- ผู้บริหารให้ความเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจมาจากกลุ่ม มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือในทีมงานมีสูง การกำหนดเป้าหมายเป็นไปโดยกลุ่ม มีการพอใจโดยให้รางวัล บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน, กลุ่มเพื่อน, ผู้มีทัศนคติ และองค์การอยู่ในระดับสูง การติดต่อสื่อสารมีหลาย ๆ ทาง เมื่อมีข้อขัดแย้งร่วมกัน</p>	<p>บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ</p> <p>(ระบบ 3)</p> <p>(Consultative)</p> <p>- ใช้ประโยชน์จากความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในบางเรื่อง การควบคุมมาจากเบื้องบน แต่มีการมอบหมายบุคลากรระดับล่างบ้าง การกำหนดเป้าหมายมีการปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพอใจโดยให้รางวัล การติดต่อมีทั้งสองทาง (บน-ล่าง, ล่าง-บน) ความพึงพอใจในงาน, กลุ่มเพื่อน, ผู้มีทัศนคติ และการพักผ่อนหย่อนใจ</p>	<p>บรรยากาศแบบพ่อพระ</p> <p>(ระบบ 2)</p> <p>(Benevolent authoritative)</p> <p>- มีการกระจายอำนาจเพียงเล็กน้อย สูงใจให้บุคลากรทำงานโดยการให้รางวัล แต่มีการลงโทษนาน ๆ ครั้ง ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับกลาง ไม่มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือในทีมงานมีน้อย การติดต่อสื่อสารเน้นจากล่างขึ้นบน</p>	<p>บรรยากาศแบบใช้อำนาจบาทใหญ่</p> <p>(ระบบ 1)</p> <p>(Exploitive authoritative)</p> <p>- ผู้บริหารเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอำนาจ การตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุด ขาดการพอใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีการกระตุ้นในงาน ขาดความร่วมมือในทีมงาน การควบคุมมาจากเบื้องบนทำให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงาน การติดต่อสื่อสารเน้นจากบนลงล่าง</p>
<p>Litwin & Stringer (1968)</p> <p>(อ้างถึงใน Steer, 1977:108-109)</p>	<p>บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน</p> <p>(Achievement-Oriented climate)</p> <p>- เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ผลงาน และให้ผลผลิตสูง มีความพึงพอใจในการทำงาน ทัศนคติของกลุ่มเป็นไปในทางบวก การพอใจอยู่ในระดับสูง</p>		<p>บรรยากาศแบบมุ่งประสานสัมพันธ์</p> <p>(Affiliative climate)</p> <p>- ผู้บริหารให้อิสระบุคลากรในการรวมกลุ่ม บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดี มีความพึงพอใจในงานสูง ผู้บริหารสนับสนุนสูงใจ ให้อิสระในการทำงาน โครงสร้างมีการบีบบังคับน้อย ทัศนคติของกลุ่มเป็นไปในทางบวก พฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มีปานกลาง ผลผลิตจึงยังต่ำ</p>	<p>แบบมุ่งใช้อำนาจ</p> <p>(Authoritarian climate)</p> <p>- ผู้บริหารเน้นกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ พฤติกรรมในการสร้างสรรค์มีน้อย ผลผลิตอยู่ในระดับต่ำ ทัศนคติของกลุ่มเป็นไปในทางลบ</p>

ตารางสังเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ

Researchers	Types of Organizational Climate			
<p>Brown & Moberg (1980:64)</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นทำงานตามบทบาท</p> <p>- เน้นกฎระเบียบ การแข่งขันอยู่ในระเบียบของสัการเน้นความมั่นคง</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นคน</p> <p>- พยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากร คาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของตนเอง และองค์การ</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ</p> <p>- มีโครงสร้างทางอำนาจชัดเจน ใช้อำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ มีการแข่งขัน ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนสูง มีการเอาใจหาเพื่อความดีความชอบของตน</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นเป้าหมายงาน</p> <p>- ใช้อำนาจเป็นส่วนใหญ่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายกฎระเบียบไม่สำคัญ ทำไม่ช่วยงานแล้ว</p>
<p>Reddin (1988 : 66-79)</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นทีม (Team climate)</p> <p>- ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานมีสูง การประชุมมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การติดต่อสื่อสารมีหลายทาง (บน-ล่าง,ล่าง-บน และระดับเดียวกัน) บุคลากรเต็มใจในการทำงาน มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานทีม สมาชิกได้รับการทดสอบ เพื่อสร้างความผูกพัน บุคลากรได้รับการจูงใจ ใ้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารอาจมีจุดอ่อนที่ ใช้การมีส่วนร่วมไม่เหมาะสม และกลัวไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นคน (People climate)</p> <p>- เน้นการติดต่อสื่อสารทั้งสองทาง สมาชิกมีแนวโน้มแบบกัน คำกล่าวชมเชยของผู้อื่นในงาน บรรยากาศอบอุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความปรองดอง คณะทำงานมีแนวโน้มราบรื่น ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เน้นการจูงใจมากกว่าการใช้ความผิด บุคลากรสามารถค้นพบตนเองมากกว่าได้รับการบอกกล่าว ผู้บริหารมีจุดอ่อนที่กลัวการปฏิเสธ และกลัวความขัดแย้ง</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นระบบ (System climate)</p> <p>- เน้นการทำงานตามคู่มือ และระเบียบปฏิบัติ การติดต่อสื่อสารเน้นจากล่างขึ้นบน และเป็นสายสัมพันธ์กัน ไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือต่ำ คณะทำงานมีแนวโน้มใช้การบังคับใช้ใช้อำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีน้อย คำนึงถึงการปกป้องส่วนที่เบียดเบียนไป การทำงานมักทำตามที่เลอเท่านั้น ผู้บริหารมีจุดอ่อนที่ยึดกฎระเบียบ กลัวการผิดพลาด ต้องพึ่งพาผู้อื่น</p>	<p>บรรยากาศแบบเน้นผลผลิต (Product climate)</p> <p>- ผู้บริหารควบคุมการทำงาน ให้เป็นไปตามกระบวนการ บุคลากรเรียนรู้ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารเชื่อว่า รางวัลมีอิทธิพลต่อบุคลากร และการท่องเที่ยวเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันความผิดพลาด เน้นการใช้อำนาจ การบีบบังคับหรือการไม่ทักท้วง การติดต่อสื่อสารเน้นจากบนลงล่าง การปฏิบัติงานต้องทำในทันทีที่ได้รับมอบหมาย การท่องเที่ยวที่รุนแรงคือให้สัญญาเสียตำแหน่ง ผู้บริหารมีจุดอ่อนที่ชอบต่อสู้ในเรื่องไม่จำเป็น</p>

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ

Researchers	Factors Affecting Organizational Climate									
Stem & Steinhoff(1958) (Owen, 1991:189-190)	ทรัพยากร (ความพร้อมของอาจารย์ เพื่อการเรียนการสอน, สิ่งอำนวยความสะดวก)	การจูงใจ (ความสำเร็จในงาน, การรับรู้มาตรฐาน)	การสนับสนุน (การช่วยเหลือ ในเรื่องที่ต้องการ การรู้สึกได้รับ ความเป็นธรรม)	ระบบการทำงาน (การ วางแผน จัดระบบงาน, การกระตุ้น ส่งเสริมให้เชื่อต่อการปฏิบัติงาน)	โครงสร้างองค์การ (การจัดส่วนงาน ตามการบังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบวินัย)	การควบคุม (การเข้มงวดการค้น การให้ โอกาสแสดงความคิดเห็น)				
Forehand (1964) (Gibson & others, 1973:317-319)	ขนาดและโครงสร้างองค์การ (องค์การที่มีขนาดใหญ่ ส่งผลให้เกิดความห่างเหิน)		แบบผู้นำ	ความซับซ้อนของระบบ (จำนวนลักษณะการที่ซ้ำซ้อนกันของระบบต่าง ๆ)		เป้าหมาย ขององค์การ	การติดต่อสื่อสาร (รูปแบบ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม, ส่วนทางการบริหาร)			
Likert (1967:197-211)	ภาวะผู้นำ	แรงจูงใจ (วิธีส่งเสริมกำลังใจ)	การติดต่อสื่อสาร (สะดวกรวดเร็ว)	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	การตัดสินใจ (การกระจายอำนาจ)	การกำหนดวัตถุประสงค์ (เปิดโอกาสให้ร่วมกันกำหนด)	การควบคุม (ตามการบังคับ)	มาตรฐานงาน (ระดับที่กำหนด)		
Litwin & Stringer (1968) (Davis, 1973:319-321)	โครงสร้าง องค์การ	ความรับผิดชอบปริมาณงาน (ความท้าทายของงาน, การมีส่วนร่วม, อิสรภาพงาน คือเป็นแรงจูงใจ)		ความอบอุ่น การสนับสนุน (ทางบวก >ลบ ทำให้มีความผูกพันกับองค์การ)		การให้รางวัล และการลงโทษ	ความ ขัดแย้ง	มาตรฐาน งาน	ความเป็น หนึ่งเดียว	การตัด สินใจ
Gibson & others (1973)	ความต้องการของบุคคล	แบบขององค์การ	บุคลากร	แบบผู้นำ	การติดต่อสื่อสาร & การตัดสินใจ		เทคโนโลยี	การจูงใจ		
James & David (1972) (Cherrington, 1994:472)	เทคโนโลยี (ความพร้อม)	บุคลากร	การติดต่อสื่อสาร		การจูงใจ	การตัดสินใจ		ภาวะผู้นำ (ให้การสนับสนุน)		
James & Jones (1974)	บริบทองค์การ (ปรัชญา การกำหนดเป้าหมาย, พฤติกรรมการบริหาร, การออกกฎ ระเบียบ)		โครงสร้างองค์การ (อำนาจ บทบาท ความรับผิดชอบ ชนขององค์การ การกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชา)		กระบวนการดำเนินงาน (การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)		สภาพแวดล้อม (ภายในและภายนอก)		ค่านิยม ขององค์การ	

ตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ

Researchers	Factors Affecting Organizational Climate													
Kotter (1978) (Piukett & Utter, 1992:416-419)	การทำงานขององค์การ (การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การกำหนดผลผลิต)		โครงสร้างองค์การ (การออกแบบ งานและการบังคับบัญชา กฎ ข้อบังคับ มาตรฐานงานและวิธีปฏิบัติงาน)		ทรัพยากร (คน เครื่องมือ เงิน สถานที่)		ระบบสังคม (ค่านิยม ปทัสถาน ความสัมพันธ์ หน่วยงาน ความผูกพัน		เทคโนโลยี (ความก้าวหน้า)		การบริหารจัดการ (ภาวะผู้นำ การจูงใจ การควบคุม)		สภาพแวดล้อมภายนอก (ผู้คุมกฎ สมาคม ช่างสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง)	
Steer (1977:107)	นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ (การกำหนดเป้าหมาย ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ)			ลักษณะขององค์การ (โครงสร้างองค์การ ความสัมพันธ์ สายการบังคับบัญชา ขนาดองค์การ การกระจายอำนาจ)			เทคโนโลยี			สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ				
Brown & Moberg (1980)	ความเป็นอิสระในการทำงาน		การกำหนดวัตถุประสงค์ กฎ ระเบียบ		ระบบการให้รางวัล		ความอบอุ่นใจ		การแก้ความขัดแย้ง		ลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาแสดงต่อลูกน้อง			
Davis (1981:105)	ผู้นำ	ความไว้วางใจ	การสื่อสาร (สองทาง)		ความรู้สึกว่ามีประโยชน์		ความรับผิดชอบ		ความยุติธรรม	ความกดดันจากงานที่เหมาะสม			การมีส่วนร่วม	
Dubrin (1984)	ภาวะเศรษฐกิจ	แบบผู้นำ	นโยบาย	ค่านิยมทางการบริหาร		โครงสร้างองค์การ		ลักษณะสมาชิก		ขนาดองค์การ	ธรรมชาติธุรกิจ		Life stage	
Roueche & Baker(1987)	ภาวะผู้นำ		การตัดสินใจ		แรงจูงใจ (สนับสนุนความคิดริเริ่ม,สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ,สนับสนุนให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย,ความร่วมมือทั้งใน&นอกหน่วยงาน					การติดต่อสื่อสาร		การให้รางวัล		
Reddin (1988)	ภาวะผู้นำ	โครงสร้างองค์การ		ขนาดองค์การ		นโยบาย วัตถุประสงค์		ทรัพยากร		เทคโนโลยี		สภาพแวดล้อมภายนอก		

ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กร

ผู้ให้แนวคิด	ภาวะผู้นำ	การควบคุม	การพัฒนาบุคลากร	การมีส่วนร่วม	โครงสร้างขององค์กร	ขนาดขององค์กร	มาตรฐานงาน	การมอบหมายงาน	การเข้ามามีส่วนร่วม	นโยบาย ยุทธศาสตร์	กฎระเบียบต่างๆ	การติดต่อสื่อสาร	การตัดสินใจ	การประเมินผลผลิต	แรงจูงใจ	การให้รางวัล	ทรัพยากร	เทคโนโลยี	ระบบควบคุม	ความชัดเจน	นวัตกรรมการผลิต	องค์การที่มีบทบาท	บทบาทของบุคลากร
Agyris (1958)								/	/			/							/	/			
Stern & Stenhoff(1963)		/			/		/	/	/	/		/	/	/	/	/			/	/		/	
Forehand (1964)	/				/	/	/	/	/		/											/	
Halpin (1966)	/														/				/			/	
Likert (1967)	/	/		/			/	/	/		/	/			/		/		/			/	
Litwin & Stringer(1968)	/			/	/		/	/	/						/	/	/		/	/		/	
Gibson & others (1973)	/	/			/		/	/	/		/	/			/			/	/			/	
James & Jones (1974)	/			/	/	/	/	/	/	/	/								/	/		/	/
Steers (1977)	/				/	/	/	/	/		/	/					/	/	/			/	/
Kotter (1978)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Brown & Moberg(1980)	/			/	/				/	/					/	/	/		/	/		/	
Davis (1981)	/	/	/		/		/									/	/						
Dubrin (1984)	/	/			/	/	/	/	/				/		/		/		/		/		/
Rouche & Baker (1987)	/				/				/			/	/		/	/			/				/
Reddin (1988)	/				/	/			/								/	/					/
รวม	13	6	2	5	11	6	6	6	8	9	4	6	7	2	9	5	9	4	12	2	4	9	6

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ของสถาบันการศึกษาพยาบาล

ขั้นตอนการได้มาซึ่งประชากรและแหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 1 รวบรวมรายชื่อสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี (4 ปี) ขึ้นไป ทุกสังกัดในประเทศไทย ทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยได้จากเอกสาร และการสัมภาษณ์เพิ่มเติมทางโทรศัพท์ ซึ่งพบว่า มีจำนวนทั้งหมด 43 สถาบัน จาก 6 สังกัด

ขั้นที่ 2 ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้ง 43 แห่ง เพื่อขอทราบจำนวนอาจารย์ และผู้บริหารระดับต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น **ผู้บริหารระดับนโยบาย** ได้แก่ คณบดี/ผู้อำนวยการ , รอง/ผู้ช่วยคณบดีหรือรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ **ผู้บริหารระดับปฏิบัติ** ได้แก่ หัวหน้าภาคหรือแผนกวิชา ต่าง ๆ และ **อาจารย์พยาบาล** ได้แก่ อาจารย์พยาบาลประจำภาค/แผนกวิชา ต่าง ๆ ส่งแบบสอบถามจำนวน 43 ฉบับ ไปเมื่อ 1 พ.ค. 39 ได้รับคืน 38 ฉบับ ในวันที่ 22 พ.ค.39 และได้มีการส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 ไปยังสถาบันที่ยังไม่ตอบกลับ และได้รับคืนครบทุกสถาบัน เมื่อ 12 มิ.ย.39 ทั้งนี้ ได้มีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมทางโทรศัพท์สำหรับข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจน

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลของทุกสถาบันมาลงตาราง แยกตามสังกัด ประเภทของบุคลากร และภาค/แผนกวิชาที่ปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์พยาบาล (ผู้บริหารทุกระดับ ใช้จำนวนทั้งหมด เนื่องจากแต่ละสถาบันมีจำนวนน้อย) โดยใช้สูตรของ Cochran ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ความคลาดเคลื่อน .05 และค่าสัดส่วน 0.5 (เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ได้เมื่อ มี.ค.39 เมื่อถึงเวลาเก็บข้อมูลจริง มี.ค.40 ผู้บริหาร 2 สถาบันมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ขนาดคุณสมบัติของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จึงคงเหลือประชากรเพียง 41 สถาบัน)

ผลการศึกษาประชากรและแหล่งข้อมูล (ดังแสดงในตารางหน้า 198-201)

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

สถานศึกษาพยาบาล 41 แห่ง แบ่งเป็น

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 13 แห่ง ประชากรอาจารย์ = 988 คน

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 22 แห่ง ประชากรอาจารย์ = 958 คน

สังกัดอื่น ๆ

6 แห่ง (สภากาชาดไทย 1 แห่ง, กระทรวงกลาโหม 3 แห่ง,

กระทรวงมหาดไทย 1 แห่ง และกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง) ประชากรอาจารย์ = 340 คน

ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (อ้างถึงใน รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2535 : 77-78) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 99 % ($\alpha = .01$) ค่าความคลาดเคลื่อน 5 % ($E = .05$) และ ค่าสัดส่วน = 0.5

$$\text{สูตร } n_p = [(NZ^2p)(1-p)] / [(NE)^2 + Z^2p(1-p)]$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

Z = ค่าความเชื่อมั่น 99 % (2.576)

p = ค่าสัดส่วนในประชากร (0.5)

E = ขนาดความคลาดเคลื่อน 5 % (.05)

ผลการคำนวณ

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

$$\begin{aligned} n_p &= [(988 \times 2.576^2 \times 0.5) (1-0.5)] / [(988 \times .05^2) + (2.576^2 \times 0.5) (1-0.5)] \\ &= 988 \times 1.66 / 988 (.0025) + 1.66 \\ &= 1640.08 / 4.13 = 397 \end{aligned}$$

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

$$\begin{aligned} n_p &= [(958 \times 2.576^2 \times 0.5) (1-0.5)] / [(958 \times .05^2) + (2.576^2 \times 0.5) (1-0.5)] \\ &= 958 \times 1.66 / 958 (.0025) + 1.66 \\ &= 1590.28 / 4.055 = 390 \end{aligned}$$

สังกัดอื่น ๆ

$$\begin{aligned} n_p &= [(340 \times 2.576^2 \times 0.5) (1-0.5)] / [(340 \times .05^2) + (2.576^2 \times 0.5) (1-0.5)] \\ &= 340 \times 1.66 / 340 (.0025) + 1.66 \\ &= 564.40 / 2.51 = 225 \end{aligned}$$

รวมจำนวนอาจารย์พยาบาลทุกสังกัด = 2,286 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแหล่งข้อมูล = (397 + 390 + 225) = 1,012 คน

เมื่อเปรียบเทียบกับตาราง Yamane (อ้างถึงใน ประดอง กรรณสูตร, 2535 : 356)

ณ ระดับนัยสำคัญ .01 $e = .05$ $p = 0.5$

ประชากร 500 คน กลุ่มตัวอย่าง 500 คน

ประชากร 1,000 คน กลุ่มตัวอย่าง 474 คน

ประชากร 1,500 คน กลุ่มตัวอย่าง 563 คน

ประชากร 2,000 คน กลุ่มตัวอย่าง 621 คน

จำนวนผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของสถานศึกษาพยาบาล

สถาบัน	จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ทั้งหมด									จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ให้ข้อมูล										
	ผู้บริหาร		อาจารย์พยาบาล							รวม	ผู้บริหาร			อาจารย์พยาบาล						รวม
	คณบดี / ผอ. และรองคณบดี/รอง ผอ.	หัวหน้าภาคฯ	อายุรฯ & ศัลย	สูติฯ & กุมารฯ	พยาบาลพื้นฐาน	จิตเวชศาสตร์	อนามัยชุมชน	อื่น ๆ	คณบดี/ผอ. และรองฯ		หัวหน้าภาคฯ	รวม	อายุรฯ ศัลย	สูติฯ & กุมารฯ	พยาบาลพื้นฐาน	จิตเวชศาสตร์	อนามัยชุมชน	อื่น ๆ		
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย																				
1. มหาวิทยาลัยมหิดล	1 + 5	7	61	82	29	19	24	-	215	8	7	13	24	33	11	8	10	-	86	
2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	1 + 5	9	29	31	18	11	13	13	115	8	9	15	12	13	7	4	5	5	48	
3. มหาวิทยาลัยบูรพา	1 + 3	6	15	12	11	9	10	8	65	4	6	10	5	5	5	4	4	3	28	
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1 + 8	8	37	35	17	10	24	10	133	9	8	17	16	14	7	4	10	4	53	
5. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	1 + 10	7	28	40	16	10	17	12	123	11	7	18	11	15	7	4	7	5	49	
6. โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี	หน.ภาคฯ+รองฯ	หน.งาน																		
	1 + 1	12	24	31	18	9	12	18	112	2	12	14	10	12	7	4	5	5	45	
7. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	1 + 1	5	8	10	7	4	5	-	34	2	5	7	3	4	3	2	2	-	14	
8. มหาวิทยาลัยพายัพ	1 + 2	5	9	10	7	5	4	-	35	3	5	8	3	4	3	2	2	-	14	
9. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	1 + 1	6	6	4	3	3	4	2	22	2	6	8	2	2	1	1	2	1	8	
10. วิทยาลัยนอร์ท	1 + 2	5	5	7	2	2	3	-	18	3	5	8	2	3	1	1	1	-	8	
11. วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์	1 + 1	6	12	9	8	3	4	3	39	2	6	8	5	4	3	1	2	1	16	
12. วิทยาลัยพยาบาลคริสเตียน	1 + 2	6	8	12	8	4	5	8	45	3	6	9	3	5	3	2	2	3	18	
13. มหาวิทยาลัยรังสิต	1 + 2	4	12	7	7	-	5	-	31	3	4	7	5	3	3	-	2	-	13	
รวม (13 แห่ง)	13 + 43 = 56	86	254	290	151	89	130	74	988	56	86	142	101	117	61	37	54	27	397	

จำนวนผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของสถานศึกษาพยาบาล

สถาบัน	จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ทั้งหมด									จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ให้ข้อมูล										
	ผู้บริหาร		อาจารย์พยาบาล							รวม	ผู้บริหาร		อาจารย์พยาบาล							รวม
	คณบดี / ผอ. และรองคณบดี/รอง ผอ.	หัวหน้าภาคฯ	อายุรย & คัลย	สูติฯ & กุมารฯ	พยาบาลพื้นฐาน	จิตเวช ศาสตร	อนามัย รุมน	อื่น ๆ	คณบดี/ผอ. และรองฯ		หัวหน้าภาคฯ	รวม	อายุรย คัลย	สูติฯ & กุมารฯ	พยาบาลพื้นฐาน	จิตเวช ศาสตร	อนามัย รุมน	อื่น ๆ		
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข(ต่อ)																				
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช																				
27. ศรีสะเกษ	1 + 3	7	5	7	6	4	4	2	28	4	7	11	2	3	2	2	2	1	12	
28. สุราษฎร์ธานี	1 + 5	8	13	13	14	3	6	13	62	6	8	14	5	5	5	1	3	6	25	
29. ราชบุรี	1 + 3	8	9	12	9	3	6	5	44	4	8	12	3	5	3	1	3	2	17	
30. วพ.พระจอมเกล้า(เพชรบุรี)	1 + 1	7	6	9	7	3	4	2	31	2	7	9	2	3	3	1	2	1	12	
31. วพ.พระปกเกล้า(จันทบุรี)	1 + 4	8	11	19	11	4	6	12	63	5	8	13	5	7	4	2	3	5	28	
32. ชลบุรี	1 + 2	8	10	9	6	4	4	4	37	3	8	11	4	3	3	2	2	2	16	
33. นครศรีธรรมราช	1 + 2	8	6	7	7	4	6	5	35	3	8	11	3	3	3	2	3	2	16	
34. สุราษฎร์ธานี	1 + 2	8	6	11	4	3	6	4	34	3	8	11	2	4	2	1	3	2	15	
35. สงขลา	1 + 2	7	13	18	7	5	4	3	50	3	7	10	5	7	3	3	2	1	21	
รวม (22 แห่ง)	22 + 64 = 86	171	197	276	166	85	106	128	958	86	171	257	76	107	65	38	47	57	390	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

- ตารางแสดงคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 17-22)
- ตารางแสดงผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรปัจจัย กับบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 23, 25, 27)
- ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 24, 26, 28)
- ตารางแสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 29,31,33)
- ตารางแสดงสรุปความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัย กับบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 30, 32, 34)
- ตารางแสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 35,37,39)
- ตารางแสดงสรุปความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัย กับบรรยากาศองค์การ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (ตารางที่ 36, 38, 40)

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็น
หน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	3.81	.56	มาก
ด้านระบบสังคม	3.72	.62	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.68	.66	มาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.61	.57	มาก
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	3.51	.65	มาก
ด้านทรัพยากรขององค์การ	3.50	.63	มาก
ด้านแรงจูงใจ	3.71	.62	มาก
รวม	3.65	.52	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษา
พยาบาล ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การในทุก ๆ ด้าน มีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เท่ากับ 3.81 รองลงมาเป็นปัจจัยด้าน
ระบบสังคม ด้านแรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการดำเนินงานของ
องค์การ และด้านทรัพยากรขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.71, 3.68, 3.61, 3.51
และ 3.50 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำ เสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน	3.65	.89	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และ แนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้	3.46	.84	น้อย
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ นโยบายของหน่วยงาน	3.57	.92	มาก
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยเหนือ	4.02	.69	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ บุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.74	1.30	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการ กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3.80	.78	มาก
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์การ ที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้	3.77	.68	มาก
8. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่อง จากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาล วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พยาบาล	4.28	.68	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำนวนเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	3.97	.62	มาก
ระบบสังคม			
10. วัฒนธรรมองค์การ หรือการให้คุณค่าโดยส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควรสืบทอด	3.78	2.02	มาก
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	4.03	2.38	มาก
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนอย่างดี	4.21	.63	มาก
13. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามบทบาทของตน	3.85	.61	มาก
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.95	.60	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือ เท่าที่สามารถ	3.50	1.80	มาก
16. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.70	1.43	มาก
17. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองกับบุคลากรทุกระดับ อย่างสม่ำเสมอ	3.50	.94	มาก
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล	3.65	.73	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ระบบสังคม (ต่อ)			
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหาร มักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง	3.24	.89	น้อย
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงาน เพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้ง เพื่อ เอาชนะ	3.55	.77	มาก
ภาวะผู้นำ			
21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่า กระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน	3.81	1.45	มาก
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการ ทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.72	.73	มาก
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่ บุคลากรเสมอ	3.67	.82	มาก
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากร	3.61	.87	มาก
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการ ทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.93	1.72	มาก
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.86	.84	มาก
27. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน	3.55	.89	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ภาวะผู้นำ (ต่อ)			
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงาน ของผู้บริหาร	3.53	.92	มาก
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ใน การอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง	3.68	.99	มาก
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการ ยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.70	.87	มาก
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมาก ส่วน ใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.74	.82	มาก
32. ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมี ประสิทธิภาพ	3.54	.86	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วย เหลือซึ่งกันและกัน	3.53	.84	มาก
โครงสร้างขององค์การ			
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มี ความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	4.01	.76	มาก
35. บุคลากรทุกคนในองค์การรับรู้แผนภูมิ โครงสร้างองค์การ	3.98	.73	มาก
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้า ภาค/แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.66	.90	มาก
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.27	1.84	น้อย

**ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายข้อ**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
โครงสร้างขององค์การ (ต่อ)			
38 รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียง พอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.53	.84	มาก
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	3.77	.77	มาก
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง	3.47	.82	น้อย
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายใน นอกคณะฯ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น	3.59	.76	มาก
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า	3.62	1.23	มาก
43. บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของ หน่วยงานเป็นอย่างดี	4.06	.68	มาก
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.08	.95	น้อย
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.65	.81	มาก
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับมอบ อำนาจมากเกินไป	3.23	1.36	น้อย

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 1110$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์กร			
47. มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน	3.24	.85	น้อย
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.75	.85	มาก
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์	3.38	.81	น้อย
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	3.50	1.25	มาก
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ	3.33	.90	น้อย
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ	3.44	1.55	น้อย
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.72	1.19	มาก
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.54	.85	มาก
55. ลักษณะทีมงาน ไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งที่ยานวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.40	.84	น้อย
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม	3.63	.73	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ (ต่อ)			
57. ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ	3.41	.84	น้อย
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลป วัฒนธรรม และงานวิจัย	3.90	.82	มาก
ทรัพยากรขององค์การ			
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงาน	3.98	1.77	มาก
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสม กับปริมาณงาน	3.06	1.53	น้อย
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิด ความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.48	.84	น้อย
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการ สอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.37	1.52	น้อย
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	3.48	.84	น้อย
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน	3.34	.93	น้อย
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	3.59	.74	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษา
พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 1110$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม	3.70	.81	มาก
67. ผู้บริหารจัดระบบควบคุม กำกับดูแลการใช้ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.58	.79	มาก
68. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.79	น้อย
แรงจูงใจ			
69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่า งานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความ สามารถ	3.80	1.31	มาก
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.94	.59	มาก
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.70	.79	มาก
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหาร ขอให้เป็นกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของ หน่วยงาน	3.92	.76	มาก
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.38	.96	น้อย

ตารางที่ 18 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
74. บริหารส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้ เข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.88	.83	มาก
75. การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มี ความเหมาะสม	3.35	.99	น้อย

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรในรายละเอียดของแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110) พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ปัจจัยทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.28 คือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รองลงมาคือ ผู้บริหารบริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ด้านระบบสังคม ปัจจัยเกือบทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 คือ บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลังซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.93 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 3.86 ส่วนปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 คือ บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง, จำนวนอาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนกวิชาเหมาะสมกับปริมาณงาน ไม่พบว่าส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับการมอบอำนาจมากเกินไป, และการมอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.27, 3.23 และ 3.06 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือโต้เถียงกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้งก่อนทำการตัดสินใจสั่งการ, ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตาม และควบคุมผลงานอย่างเป็นระบบ, ลักษณะที่งานไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย, บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง ทันเหตุการณ์, ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ และมีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44, 3.41, 3.40, 3.38, 3.33 และ 3.24

ด้านทรัพยากรขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 คือ อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณให้เกิดความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ, ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน, ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ, ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน และ จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.48, 3.48, 3.45, 3.37, 3.34, และ 3.06 ตามลำดับ

ต้านแรงงูใจ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้เป็นการกระทำต่างๆ พัฒนาของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ 3.35 ตามลำดับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
 ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็น
 หน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	3.87	.54	มาก
ด้านระบบสังคม	3.82	.57	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.75	.65	มาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.69	.56	มาก
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	3.62	.66	มาก
ด้านทรัพยากรขององค์การ	3.54	.64	มาก
ด้านแรงจูงใจ	3.83	.66	มาก
รวม	3.73	.53	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษา
 พยาบาล ของผู้บริหารทุกระดับ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 บรรยากาศองค์การในทุก ๆ ด้าน มีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก
 องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เท่ากับ 3.87 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านระบบ
 สังคม ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการดำเนินงานขององค์การ และด้าน
 ทรัพยากรขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83, 3.82, 3.75, 3.69, 3.62 และ 3.54
 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วย การวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำ เสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน	3.68	.89	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และ แนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้	3.53	.85	น้อย
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ นโยบายของหน่วยงาน	3.75	.86	มาก
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยเหนือ	4.06	.68	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ บุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริม สถานะงานการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.74	.98	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการ กำหนดไว้เป็นสายลักษณะอักษร	3.90	.76	มาก
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์การ ที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้	3.81	.68	มาก
8. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่อง จากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาล วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พยาบาล	4.28	.62	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.08	.57	มาก
ระบบสังคม			
10. วัฒนธรรมองค์กร หรือการให้คุณค่าโดยส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควรสืบทอด	3.79	.65	มาก
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	4.24	3.16	มาก
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนอย่างดี	4.36	.62	มาก
13. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามบทบาทของตน	3.93	.56	มาก
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.04	.55	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือ เท่าที่สามารถ	3.52	.86	มาก
16. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.76	.64	มาก
17. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ อย่างสม่ำเสมอ	3.60	.99	มาก
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล	3.72	.70	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ระบบสังคม (ต่อ)			
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหาร มักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง	3.30	.87	น้อย
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงาน เพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้ง เพื่อ เอาชนะ	3.74	.70	มาก
ภาวะผู้นำ			
21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่า กระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน	3.76	.75	มาก
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการ ทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.79	.69	มาก
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่ บุคลากรเสมอ	3.83	.84	มาก
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากร	3.76	.85	มาก
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการ ทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.03	.75	มาก
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษากันคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.86	.84	มาก
27. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน	3.97	.82	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ภาวะผู้นำ (ต่อ)			
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงาน ของผู้บริหาร	3.61	.93	มาก
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ใน การอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง	3.63	1.05	มาก
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการ ยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.70	.82	มาก
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมาก ส่วน ใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.78	.77	มาก
32. ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมี ประสิทธิภาพ	3.59	.86	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วย เหลือซึ่งกันและกัน	3.66	.88	มาก
โครงสร้างขององค์การ			
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มี ความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	4.14	.75	มาก
35. บุคลากรทุกคนในองค์การรับรู้แผนภูมิ โครงสร้างองค์การ	4.17	.68	มาก
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้า ภาค/แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.69	.93	มาก
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.14	1.01	น้อย

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
โครงสร้างขององค์การ (ต่อ)			
38 รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียง พอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.56	.88	มาก
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	3.88	.73	มาก
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง	3.58	.77	มาก
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายใน นอกคณะฯ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น	3.72	.65	มาก
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า	3.69	.83	มาก
43. บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของ หน่วยงานเป็นอย่างดี	4.16	.69	มาก
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.21	.95	น้อย
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.77	.83	มาก
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับมอบ อำนาจมากเกินไป	3.25	1.04	น้อย

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ			
47. มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน	3.32	.80	น้อย
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.96	.80	มาก
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์	3.46	.84	น้อย
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	3.58	.82	มาก
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ	3.54	.84	มาก
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ	3.66	2.64	มาก
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.78	.79	มาก
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.65	.82	มาก
55. ลักษณะทีมงาน ไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งที่ยำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.51	.82	มาก
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม	3.72	.70	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ (ต่อ)			
57. ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ	3.39	.81	น้อย
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลป วัฒนธรรม และงานวิจัย	3.99	.90	มาก
ทรัพยากรขององค์การ			
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงาน	4.09	2.45	มาก
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสม กับปริมาณงาน	2.98	.95	น้อย
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิด ความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.58	.85	มาก
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการ สอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.42	.83	น้อย
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	3.53	.85	มาก
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน	3.28	.97	น้อย
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	3.59	.75	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 285) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม	3.82	.81	มาก
67. ผู้บริหารจัดระบบควบคุม กำกับดูแลการใช้ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.60	.81	มาก
68. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	.85	น้อย
แรงจูงใจ			
69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึก่า งานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความ สามารถ	4.04	2.28	มาก
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.01	.56	มาก
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.81	.77	มาก
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหาร ขอให้เป็นกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของ หน่วยงาน	4.02	.64	มาก
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.50	.98	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 285$) จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
74. บริหารส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้เข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.01	.78	มาก
75. การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม	3.44	1.03	น้อย

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรในรายละเอียดของแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาลพบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.28 คือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รองลงมาคือ บุคลากรรู้เป้าหมายและวิธีดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนปัจจัยที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาแลอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ด้านระบบสังคม ปัจจัยทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.36 คือ บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 3.97 ส่วนปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 คือ แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นสายลักษณะอักษร รองลงมาคือ บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่พบว่าส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับมอบอำนาจมากเกินไป, การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน และจำนวนอาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนกวิชาเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.21 และ 3.14 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์, ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตาม และควบคุมผลงานอย่างเป็นระบบ และมีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.39 และ 3.32 ตามลำดับ

ด้าน ทรัพยากรขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 คือ อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ, ผู้บริหารมีความสามารถจัดการรายได้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน และจำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.42, 3.26 และ 2.98

ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึก ว่า งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้เป็นการทำต่าง ๆ พัฒนาของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.44

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คน
เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	3.79	.56	มาก
ด้านระบบสังคม	3.69	.64	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.66	.67	มาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.58	.57	มาก
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	3.48	.64	น้อย
ด้านทรัพยากรขององค์การ	3.49	.62	น้อย
ด้านแรงจูงใจ	3.67	.60	มาก
รวม	3.62	.52	มาก

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษา
พยาบาล ตามการรับรู้ของของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่
ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ที่มีอยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีค่า
เฉลี่ยสูงสุด คือ เท่ากับ 3.79 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านระบบสังคม ด้านแรงจูงใจ ด้าน
ภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.67, 3.66 และ 3.58 ตามลำดับ
ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านทรัพยากรขององค์การ และด้านการดำเนินงานของ
องค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
 ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้ตน
 เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำ เสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน	3.63	.89	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และ แนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้	3.44	.84	น้อย
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ นโยบายของหน่วยงาน	3.50	.93	มาก
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยงาน	4.01	.69	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ บุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.75	1.40	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการ กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3.77	.71	มาก
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์การ ที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้	3.76	.67	มาก
8. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่อง จากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาล วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พยาบาล	4.27	1.54	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์กร การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	3.94	.63	มาก
ระบบสังคม			
10. วัฒนธรรมองค์กร หรือการให้คุณค่าโดยส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควรสืบทอด	3.78	2.26	มาก
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.95	1.97	มาก
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนอย่างดี	4.16	.63	มาก
13. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามบทบาทของตน	3.82	.62	มาก
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.93	.61	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือ เท่าที่สามารถ	3.50	1.99	มาก
16. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.69	1.61	มาก
17. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ อย่างสม่ำเสมอ	3.47	.92	มาก
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล	3.63	.74	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ระบบสังคม (ต่อ)			
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหาร มักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง	3.22	.89	น้อย
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงาน เพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้ง เพื่อ เอาชนะ	3.48	.79	มาก
ภาวะผู้นำ			
21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่า กระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน	3.82	1.62	มาก
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการ ทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.70	.74	มาก
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่ บุคลากรเสมอ	3.62	.81	มาก
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากร	3.56	.86	มาก
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการ ทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.90	1.94	มาก
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.82	.85	มาก
27. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน	3.51	.87	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ภาวะผู้นำ (ต่อ)			
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงาน ของผู้บริหาร	3.51	.92	มาก
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ใน การอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง	3.71	.97	มาก
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการ ยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.70	.88	มาก
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมา ส่วน ใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.73	.84	มาก
32. ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมี ประสิทธิภาพ	3.53	.86	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วย เหลือซึ่งกันและกัน	3.49	.83	น้อย
โครงสร้างขององค์การ			
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มี ความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.98	.75	มาก
35. บุคลากรทุกคนในองค์การรับรู้แผนภูมิ โครงสร้างองค์การ	3.93	.73	มาก
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้า ภาค/แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.66	.89	มาก
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.31	2.05	น้อย

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
โครงสร้างขององค์กร (ต่อ)			
38 รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.52	.83	มาก
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	3.73	.77	มาก
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง	3.43	.82	น้อย
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกคณะ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น	3.54	.79	มาก
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า	3.60	1.34	มาก
43. บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.03	.67	มาก
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.04	.95	น้อย
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.61	.80	มาก
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ที่ได้รับมอบอำนาจมากเกินไป	3.22	1.45	น้อย

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ			
47. มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน	3.22	.86	น้อย
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.68	.86	มาก
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์	3.36	.80	น้อย
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	3.47	1.36	น้อย
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ	3.26	.90	น้อย
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ	3.37	.90	น้อย
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.70	1.29	มาก
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.50	.86	มาก
55. ลักษณะทีมงาน ไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งที่ยานวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.36	.85	มาก
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม	3.60	.74	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กร การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์กร (ต่อ)			
57. ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ	3.41	.85	น้อย
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลป วัฒนธรรม และงานวิจัย	3.87	.79	มาก
ทรัพยากรขององค์กร			
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงาน	3.95	1.47	มาก
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสม กับปริมาณงาน	3.09	1.68	น้อย
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิด ความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.45	.84	น้อย
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการ สอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.35	1.69	น้อย
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	3.47	.84	น้อย
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน	3.36	.92	น้อย
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	3.59	.73	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กรการ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรการ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม	3.66	.81	มาก
67. ผู้บริหารจัดการระบบควบคุม กำกับดูแลการใช้ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.57	.78	มาก
68. ผู้บริหารจัดการระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.77	น้อย
แรงจูงใจ			
69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่งานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความ สามารถ	3.72	.74	มาก
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.93	.79	มาก
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.66	.79	มาก
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหาร ขอให้เป็นการกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของ หน่วยงาน	3.89	.79	มาก
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.34	.95	น้อย

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 825) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
74. บริหารส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้ เข้ารับการศึกษ อบรม เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.83	.84	มาก
75. การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มี ความเหมาะสม	3.33	.98	น้อย

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรในรายละเอียดของแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล (n = 825) พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.27 คือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รองลงมาคือ ผู้บริหารบริหารงาน ได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาแลอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ด้านระบบสังคม ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 คือ บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่ากระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน คะแนน

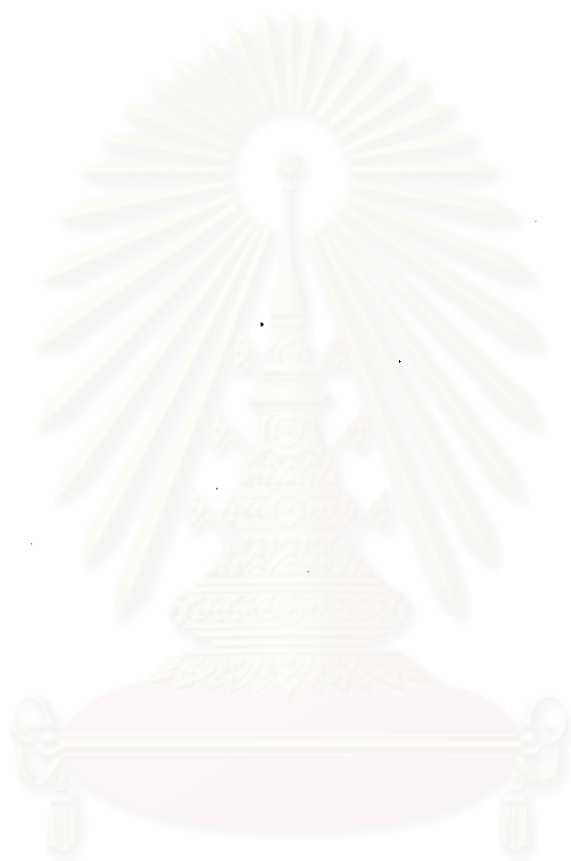
เฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 คือ บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นสายลักษณะอักษร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ ภายในหน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง, จำนวนอาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนกวิชาเหมาะสมกับปริมาณงาน , ไม่พบว่าส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับความมอบอำนาจมากเกินไป และการมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.31, 3.22 และ 3.04 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย รองลงมาคือ การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ, ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงานอย่างเป็นระบบ, ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ, บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์, ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ และมีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.41, 3.37, 3.36, 3.26 และ 3.22

ด้านทรัพยากรขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 คือ อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณให้เกิดความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ, ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน, วัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และจำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47, 3.45, 3.36, 3.35 และ 3.09 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 คือ
 บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากร
 ส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้เป็นการกระทำต่างๆ พัฒนาของหน่วยงาน คะแนน
 เฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากรใน
 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม ซึ่งมี
 คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.33 ตามลำดับ



สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร กับแบบบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter และ Stepwise เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 1110$)

บรรยากาศองค์กร	R^2 ของปัจจัย 7 ด้าน (โดยวิธี Enter)	R^2 ของปัจจัยที่ส่งผล (โดยวิธี Stepwise)
แบบเน้นทีม (Y_4)	29.180	29.106 (X_3, X_1, X_6)
แบบเน้นระบบ (Y_1)	11.712	11.486 (X_6, X_2, X_3)
แบบเน้นผลผลิต (Y_3)	7.067	17.828 (X_3, X_6)
แบบเน้นคน (Y_2)	2.049	4.735 (X_2, X_6)

จากตาราง 23 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 1110$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรทั้ง 7 ด้าน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29 รองลงมาคือบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต แบบเน้นระบบ และแบบเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 12, 7 และ 2 ตามลำดับ

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร ระบบสังคม และภาวะผู้นำ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และการดำเนินงานขององค์กร ส่วนบรรยากาศแบบเน้นคน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และทรัพยากรขององค์กร

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 1110$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 เพิ่ม	B	β	F	r
บรรยากาศแบบเห็นทีม (Y_1)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	25.884	25.884	1.28574	.23168	149.445 ^{***}	.509
สภาพแวดล้อมภายนอก (X_1)	28.341	2.457	1.38442	.21015		.487
การดำเนินงานขององค์การ (X_5)	29.106	0.765	0.84281	.14813		.478
ค่าคงที่					6.07004	
บรรยากาศแบบเห็นผลผลิต (Y_2)						
ระบบสังคม (X_2)	10.007	10.007	-.69614	-.15673	47.2326 ^{***}	-.318
ภาวะผู้นำ (X_3)	11.020	1.013	-.46215	-.10021		-.280
การดำเนินงานขององค์การ (X_5)	11.486	0.466	-.51791	-.11955		-.314
ค่าคงที่					11.6209	
บรรยากาศแบบเห็นระบบ (Y_3)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	6.315	6.315	-.65122	-.15340	40.3024 ^{***}	-.256
การดำเนินงานขององค์การ (X_5)	6.868	0.553	-.53515	-.12295		-.248
ค่าคงที่					10.7625	
บรรยากาศแบบเห็นคน (Y_4)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	0.954	0.954	.56988	.15066	7.2330 ^{***}	.100
ทรัพยากรขององค์การ (X_6)	1.306	0.352	-.31819	-.07954		.020
ค่าคงที่					4.84021	

^{***} $P < .001$

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 1110$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 26 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 28 และเมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านการทำเนิขององค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 29 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามด้าน กับบรรยากาศแบบเน้นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .51, .49 และ .48 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 10 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 11 และเมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านการทำเนิขององค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 12 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามด้าน กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .32, .28 และ .31 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 6 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านการทำเนิงานขององค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 7 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .26 และ .25 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นคน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 1 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 1.3 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นคน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .10 และ .20 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรการ ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 1110$) มี 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การทำเนิงานขององค์กรการ ทรัพยากรขององค์กรการ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรการ และระบบสังคม

ตารางที่ 25 ผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter และ Stepwise เมื่อใช้คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 285$)

บรรยากาศองค์การ	R^2 ของปัจจัย 7 ด้าน (โดยวิธี Enter)	R^2 ของปัจจัยที่ส่งผล (โดยวิธี Stepwise)
แบบเน้นทีม (Y_4)	36.477	34.421 (X_3, X_1)
แบบเน้นระบบ (Y_1)	21.532	19.588 (X_6, X_3)
แบบเน้นผลผลิต (Y_3)	19.285	17.828 (X_3)
แบบเน้นคน (Y_2)	5.899	4.735 (X_2)

จากตาราง 25 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 285$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การทั้ง 7 ด้าน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือบรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 22, 19 และ 6 ตามลำดับ

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ บรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ และ ภาวะผู้นำ สำหรับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่วนบรรยากาศแบบเน้นคน คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร กับแบบบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 285$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 เพิ่ม	B	β	F	r
บรรยากาศแบบเห็นทีม (Y_1)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	33.069	33.069	2.45874	.40870	134.880 ^{***}	.576
สภาพแวดล้อมภายนอก (X_1)	34.421	1.352	1.46501	.20297		.539
ค่าคงที่			-5.01702			
บรรยากาศแบบเห็นระบบ (Y_2)						
การดำเนินงานขององค์กร (X_5)	18.140	18.140	-1.00739	-2.4830	33.1298 ^{***}	.427
ภาวะผู้นำ (X_3)	19.588	1.448	-.90459	-2.213		.198
ค่าคงที่			12.85193			
บรรยากาศแบบเห็นผลผลิต (Y_3)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	17.828	17.828	-1.94554	-.42223	59.2291 ^{***}	-.421
ค่าคงที่			13.73365			
บรรยากาศแบบเห็นคน (Y_4)						
ระบบสังคม (X_2)	4.735	4.735	.96899	.21761	13.5699 ^{***}	.218
ค่าคงที่			2.33412			

^{***} $P < .001$

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร กับแบบบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 285$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 33 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .58 และ .54 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 18 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 20 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .43 ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .20

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 18 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .42

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศแบบเน้นคน คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 5 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .22

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 285$) มี 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร ภาวะผู้นำ ระบบสังคม และสภาพแวดล้อมขององค์กร

ตารางที่ 27 ผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร กับแบบบรรยากาศขององค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter และ Stepwise เมื่อใช้คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 825$)

บรรยากาศขององค์กร	R^2 ของปัจจัย 7 ด้าน (โดยวิธี Enter)	R^2 ของปัจจัยที่ส่งผล (โดยวิธี Stepwise)
แบบเน้นทีม (Y_4)	27.527	27.299 (X_3, X_1, X_6)
แบบเน้นผลผลิต (Y_3)	10.071	9.484 (X_6, X_2)
แบบเน้นระบบ (Y_1)	4.454	3.637 (X_3)
แบบเน้นคน (Y_2)	1.609	-

จากตาราง 27 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรทั้ง 7 ด้าน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28 รองลงมาคือบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต แบบเน้นระบบ และแบบเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 10, 4 และ 2 ตามลำดับ

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร และทรัพยากรขององค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร และระบบสังคม สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่วนบรรยากาศแบบเน้นคน ไม่มีปัจจัยด้านใด ๆ ที่ส่งผล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 เพิ่ม	B	β	F	r
บรรยากาศแบบเห็นทีม (Y_1)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	23.288	23.288	1.24087	.23457	101.509 ^{***}	.483
สภาพแวดล้อมภายนอก (X_1)	25.968	2.680	1.25791	.20083		.466
ทรัพยากรขององค์การ (X_6)	27.299	1.731	0.87967	.15533		.427
ค่าคงที่			-5.85220			
บรรยากาศแบบเห็นผลผลิต (Y_2)						
การดำเนินงานขององค์การ (X_5)	8.787	8.784	-.99651	-.22621	42.5387 ^{***}	-.293
ระบบสังคม (X_2)	9.484	0.7008	-.48211	-.48211		-.254
ค่าคงที่			12.02156			
บรรยากาศแบบเห็นระบบ (Y_3)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	3.6371	3.6371	-.80432	-.19071	30.6848 ^{***}	-.193
ค่าคงที่			9.65207			
บรรยากาศแบบเห็นคน (Y_4)						
ไม่มี	-	-	-	-	-	-

^{***} $P < .001$

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 23 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 26 และเมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กรการ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 27 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยสามด้าน กับบรรยากาศแบบเน้นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .48, .47 และ .44 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กรการ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 9 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านระบบสังคม มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 10 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับต่ำ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .29 และ .25 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 4 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .19

ไม่มีปัจจัยด้านใด ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นคน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรการ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$) มี 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กรการ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมขององค์กรการ และทรัพยากรขององค์กรการ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 41)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ												
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X ₁)	1.000											
ระบบสังคม (X ₂)	.191	1.000										
ภาวะผู้นำ (X ₃)	.105	.878	1.000									
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.009	.807	.794	1.000								
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.015	.881	.875	.807	1.000							
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.011	.698	.680	.699	.738	1.000						
แรงจูงใจ (X ₇)	.018	.878	.878	.820	.904	.693	1.000					
แบบบรรยากาศองค์การ												
เน้นระบบ (Y ₁)	-.156	-.533	-.536	-.393	-.609	-.549	-.522	1.000				
เน้นคน (Y ₂)	.198	-.344	.216	.111	.147	-.125	.194	.350	1.000			
เน้นผลผลิต (Y ₃)	-.114	-.849	-.542	-.573	-.507	-.395	-.505	.075	.144	1.000		
เน้นทีม (Y ₄)	.173	.816	.778	.714	.775	.685	.777	.150	-.636	.814	1.000	
รวม (Y)	.138	.064	.012	.026	-.084	-.029	.010	.257	.350	.075	.150	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .14, .06, .01, .03, -.08, .03 และ .01 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.16, -.53, -.54, -.39, -.61, -.55 และ -.52 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นคนเท่ากับ .20, .34, .22, .11, .15, .13, และ .19 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตเท่ากับ -.11, -.65, -.54, -.57, -.51, -.40, และ -.51 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นทีมเท่ากับ .17, .82, .78, .71, .78, .68, และ .78 ตามลำดับ (ผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 30 สรุประดับความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 41)

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นระบบ (Y ₁)		บรรยากาศองค์การ แบบเห็นคน (Y ₂)	
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.16 ไม่มี	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.20 ไม่มี
ระบบสังคม (X ₂)	.53 ^{****} กลาง	ระบบสังคม (X ₂)	.34 [*] ต่ำ
ภาวะผู้นำ (X ₃)	.54 ^{****} กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.22 [*] ต่ำ
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.39 ^{**} ต่ำ	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.11 ไม่มี
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.61 ^{****} ค่อนข้างสูง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.15 ไม่มี
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.55 ^{***} กลาง	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.19 ไม่มี
แรงจูงใจ (X ₇)	-.52 ^{***} กลาง	แรงจูงใจ (X ₇)	-.18 ไม่มี

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นผลผลิต (Y ₃)		บรรยากาศองค์การ แบบเห็นทีม (Y ₄)	
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.11 ไม่มี	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.11 ไม่มี
ระบบสังคม (X ₂)	-.65 ^{****} ค่อนข้างสูง	ระบบสังคม (X ₂)	.82 ^{****} สูง
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.54 ^{****} กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.78 ^{****} ค่อนข้างสูง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.57 ^{****} กลาง	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.71 ^{****} ค่อนข้างสูง
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.51 ^{***} กลาง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.78 ^{****} ค่อนข้างสูง
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.40 ^{**} กลาง	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.68 ^{****} ค่อนข้างสูง
แรงจูงใจ (X ₇)	-.51 ^{***} กลาง	แรงจูงใจ (X ₇)	.78 ^{****} ค่อนข้างสูง

^{****} ระดับนัยสำคัญที่ .000 ^{***} ระดับนัยสำคัญที่ .001 ^{**} ระดับนัยสำคัญที่ .01 ^{*} ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 31 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 41)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ												
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X ₁)	1.000											
ระบบสังคม (X ₂)	.815	1.000										
ภาวะผู้นำ (X ₃)	.918	.825	1.000									
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.839	.765	.768	1.000								
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.906	.757	.935	.771	1.000							
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.876	.759	.840	.793	.842	1.000						
แรงจูงใจ (X ₇)	.759	.695	.767	.683	.704	.858	1.000					
แบบบรรยากาศองค์การ												
เน้นระบบ (Y ₁)	-.656	-.518	-.643	-.491	-.876	-.505	-.417	1.000				
เน้นคน (Y ₂)	.250	-.395	.342	.234	.321	-.271	.237	-.357	1.000			
เน้นผลผลิต (Y ₃)	-.393	-.805	-.453	-.433	-.406	-.463	-.505	.179	-.501	1.000		
เน้นทีม (Y ₄)	.781	.814	.831	.692	.784	.701	.707	-.834	-.350	-.609	1.000	
รวม (Y)	.181	.260	.276	.174	.207	.175	.197	.085	.381	.034	.366	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .18, .26, .28, .17, .21, .18 และ .20 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.65, -.52, -.64, -.49, -.68, -.50 และ -.42 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นคนเท่ากับ .25, .39, .34, .23, .32, .27, และ .24 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตเท่ากับ -.39, -.61, -.45, -.43, -.41, -.46, และ -.50 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นทีมเท่ากับ .78, .81, .83, .69, .78, .71, และ .71 ตามลำดับ (ผลสรุปดังแสดงในตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 32 สรุประดับความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 41)

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นระบบ (Y ₁)		บรรยากาศองค์การ แบบเห็นคน (Y ₂)	
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.66 ^{****} ก่อนข้างสูง	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.25 ต่ำ
ระบบสังคม (X ₂)	-.52 ^{***} กลาง	ระบบสังคม (X ₂)	.39 ^{**} ต่ำ
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.64 ^{****} ก่อนข้างสูง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.34 [*] ต่ำ
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.49 ^{**} กลาง	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.23 ต่ำ
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.68 ^{****} ก่อนข้างสูง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.32 [*] ต่ำ
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.50 ^{**} กลาง	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.27 ต่ำ
แรงจูงใจ (X ₇)	-.42 ^{***} กลาง	แรงจูงใจ (X ₇)	.24 ต่ำ

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นผลผลิต (Y ₃)		บรรยากาศองค์การ แบบเห็นทีม (Y ₄)	
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.39 ^{**} ต่ำ	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.78 ^{****} ก่อนข้างสูง
ระบบสังคม (X ₂)	-.61 ^{****} ก่อนข้างสูง	ระบบสังคม (X ₂)	.81 ^{****} สูง
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.45 ^{**} กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.83 ^{****} สูง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.43 ^{**} กลาง	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.69 ^{***} ก่อนข้างสูง
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.41 [*] กลาง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.78 ^{****} ก่อนข้างสูง
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.46 ^{**} กลาง	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.71 ^{****} ก่อนข้างสูง
แรงจูงใจ (X ₇)	-.50 ^{***} กลาง	แรงจูงใจ (X ₇)	.71 ^{****} ก่อนข้างสูง

^{****} ระดับนัยสำคัญที่ .000 ^{***} ระดับนัยสำคัญที่ .001 ^{**} ระดับนัยสำคัญที่ .01 ^{*} ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 33 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 41)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ												
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X ₁)	1.000											
ระบบสังคม (X ₂)	.804	1.000										
ภาวะผู้นำ (X ₃)	.886	.893	1.000									
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.769	.757	.786	1.000								
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.837	.858	.898	.755	1.000							
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.815	.742	.818	.894	.782	1.000						
แรงจูงใจ (X ₇)	.872	.877	.894	.778	.912	.796	1.000					
แบบบรรยากาศองค์การ												
เน้นระบบ (Y ₁)	-.840	-.497	-.526	-.289	-.472	-.508	-.524	1.000				
เน้นคน (Y ₂)	-.134	.169	.109	-.005	-.009	-.063	-.015	.001	1.000			
เน้นผลผลิต (Y ₃)	-.389	-.807	-.542	-.536	-.527	-.467	-.474	.169	-.349	1.000		
เน้นทีม (Y ₄)	.762	.741	.727	.638	.692	.742	.741	-.625	-.049	-.604	1.000	
รวม (Y)	-.142	-.013	-.042	.021	-.105	-.049	-.040	.426	.308	.141	.063	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 33 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.14, -.01, -.04, .02, -.11, -.05 และ -.04 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.64, -.50, -.53, -.29, -.47, -.51 และ -.52 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นคนเท่ากับ -.13, .17, .11, -.00, -.01, -.06, และ -.01 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตเท่ากับ -.39, -.61, -.54, -.54, -.53, -.47, และ -.47 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นทีมเท่ากับ .76, .74, .73, .64, .69, .74, และ .74 ตามลำดับ (กราฟความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับแบบบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ ดังแสดงในหน้า)

ตารางที่ 34 สรุประดับความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ใน สถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 41)

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นระบบ (Y ₁)		บรรยากาศองค์การ แบบเห็นคน (Y ₂)	
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.64 ^{****} ก่อนข้างสูง	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.13 ไม่มี
ระบบสังคม (X ₂)	-.50 ^{***} กลาง	ระบบสังคม (X ₂)	-.17 ไม่มี
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.53 ^{****} กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.11 ไม่มี
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.29 ต่ำ	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.00 ไม่มี
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.47 ^{**} กลาง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.01 ไม่มี
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.51 ^{***} กลาง	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.06 ไม่มี
แรงจูงใจ (X ₇)	-.52 ^{***} กลาง	แรงจูงใจ (X ₇)	-.01 ไม่มี

บรรยากาศองค์การ แบบเน้นผลผลิต (Y ₃)		บรรยากาศองค์การ แบบเห็นทีม (Y ₄)	
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.39 ^{**} ต่ำ	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.76 ^{****} ก่อนข้างสูง
ระบบสังคม (X ₂)	-.61 ^{****} ก่อนข้างสูง	ระบบสังคม (X ₂)	.74 ^{****} ก่อนข้างสูง
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.54 ^{****} กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.73 ^{****} ก่อนข้างสูง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.54 ^{****} กลาง	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.64 ^{****} ก่อนข้างสูง
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.53 ^{***} กลาง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.69 ^{****} ก่อนข้างสูง
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.47 ^{**} กลาง	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.74 ^{****} ก่อนข้างสูง
แรงจูงใจ (X ₇)	-.47 ^{***} กลาง	แรงจูงใจ (X ₇)	.74 ^{****} ก่อนข้างสูง

**** ระดับนัยสำคัญที่ .000 *** ระดับนัยสำคัญที่ .001 ** ระดับนัยสำคัญที่ .01 * ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 35 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร (คณบดี/ผู้อำนวยการ, รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ, หัวหน้าภาค/แผนก) และอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 1110 คน)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ												
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X ₁)	1.000											
ระบบสังคม (X ₂)	.614	1.000										
ภาวะผู้นำ (X ₃)	.757	.666	1.000									
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.624	.565	.650	1.000								
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.688	.644	.799	.708	1.000							
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.624	.548	.667	.661	.722	1.000						
แรงจูงใจ (X ₇)	.646	.614	.731	.613	.749	.655	1.000					
แบบบรรยากาศองค์การ												
เน้นระบบ (Y ₁)	-.219	-.168	-.256	-.174	-.248	-.204	-.201	1.000				
เน้นคน (Y ₂)	.035	.098	.100	.039	.076	.020	.066	-.153	1.000			
เน้นผลผลิต (Y ₃)	-.274	-.280	-.314	-.282	-.318	-.249	-.273	.182	-.212	1.000		
เน้นทีม (Y ₄)	.487	.414	.509	.400	.478	.424	.444	.356	.027	-.356	1.000	
รวม (Y)	.112	.112	.115	.064	.079	.075	.105	.376	.362	.356	.394	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .11, .11, .12, .06, .08, .08 และ .11 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.22, -.17, -.26, -.17, -.25, -.20 และ -.20 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นคนเท่ากับ .04, .10, .10, .04, .08, .02 และ .07 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตเท่ากับ -.27, -.28, -.31, -.28, -.32, -.25 และ -.27ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นทีมเท่ากับ .49, .41, .51, .40, .48, .42 และ .44 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 สรุประดับความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ พยาบาล ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 1110)

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นระบบ (Y ₁)			บรรยากาศองค์การ แบบเห็นคน (Y ₂)		
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์		ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-0.22	ไม่มี	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.04	ไม่มี
ระบบสังคม (X ₂)	-0.17	ไม่มี	ระบบสังคม (X ₂)	.10	ไม่มี
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-0.26	ไม่มี	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.10	ไม่มี
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-0.17	ไม่มี	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.04	ไม่มี
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-0.25	ไม่มี	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.08	ไม่มี
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-0.20	ไม่มี	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.07	ไม่มี
แรงจูงใจ (X ₇)	-0.20	ไม่มี	แรงจูงใจ (X ₇)	-0.15	ไม่มี

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นผลผลิต (Y ₃)			บรรยากาศองค์การ แบบเห็นทีม (Y ₄)		
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์		ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-0.27	ไม่มี	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.49	กลาง
ระบบสังคม (X ₂)	-0.28	ไม่มี	ระบบสังคม (X ₂)	.41	กลาง
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-0.31	ต่ำ	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.51	กลาง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-0.28	ไม่มี	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.40	กลาง
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-0.32	ต่ำ	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.48	กลาง
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-0.25	ไม่มี	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.42	กลาง
แรงจูงใจ (X ₇)	-0.27	ไม่มี	แรงจูงใจ (X ₇)	.44	กลาง

**** ระดับนัยสำคัญที่ .000 *** ระดับนัยสำคัญที่ .001 ** ระดับนัยสำคัญที่ .01 * ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 37 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหาร (คณบดี/ผู้อำนวยการ, รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ, หัวหน้าภาค/แผนก) สถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 285$ คน)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
<u>ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ</u>												
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X_1)	1.000											
ระบบสังคม (X_2)	.648	1.000										
ภาวะผู้นำ (X_3)	.820	.696	1.000									
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.775	.649	.740	1.000								
การดำเนินงานขององค์การ (X_5)	.781	.635	.836	.769	1.000							
ทรัพยากรขององค์การ (X_6)	.706	.612	.726	.722	.760	1.000						
แรงจูงใจ (X_7)	.620	.583	.694	.599	.659	.621	1.000					
<u>แบบบรรยากาศองค์การ</u>												
เน้นระบบ (Y_1)	-.363	.334	-.431	.382	.427	.382	-.247	1.000				
เน้นคน (Y_2)	.131	.218	.198	.136	.156	.129	.144	-.101	1.000			
เน้นผลผลิต (Y_3)	-.399	-.353	-.421	-.346	-.374	-.349	-.334	.235	-.196	1.000		
เน้นทีม (Y_4)	.539	.481	.576	.471	.538	.421	.447	-.398	.120	-.369	1.000	
รวม (Y)	.057	.100	.071	.026	.049	-.022	.094	.336	.447	.351	.429	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 37 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .06, .10, .07, .03, .05, -.02 และ .10 ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.36, -.33, -.43, .38, .43, -.38 และ -.25 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นคนเท่ากับ .13, .22, .20, .14, .16, .13, และ -.14 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตเท่ากับ -.40, -.35, -.42, -.35, -.37, -.35, และ -.33 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นทีมเท่ากับ .54, .48, .58, .47, .54, .42, และ .45 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 สรุประดับความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 285)

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นระบบ (Y ₁)			บรรยากาศองค์การ แบบเห็นคน (Y ₂)		
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์		ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.36	ต่ำ	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.13	ไม่มี
ระบบสังคม (X ₂)	.33	ต่ำ	ระบบสังคม (X ₂)	.22	ไม่มี
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.43	กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.20	ไม่มี
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.38	ต่ำ	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.14	ไม่มี
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.43	กลาง	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.16	ไม่มี
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.38	ต่ำ	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.13	ไม่มี
แรงจูงใจ (X ₇)	-.25	ไม่มี	แรงจูงใจ (X ₇)	.14	ไม่มี

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นผลผลิต (Y ₃)			บรรยากาศองค์การ แบบเห็นทีม (Y ₄)		
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์		ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-.40	กลาง	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.54	กลาง
ระบบสังคม (X ₂)	-.35	ต่ำ	ระบบสังคม (X ₂)	.48	กลาง
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-.42	กลาง	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.58	กลาง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-.35	ต่ำ	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.47	กลาง
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-.37	ต่ำ	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.54	กลาง
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.35	ต่ำ	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.42	กลาง
แรงจูงใจ (X ₇)	-.33	ต่ำ	แรงจูงใจ (X ₇)	.45	กลาง

**** ระดับนัยสำคัญที่ .000 *** ระดับนัยสำคัญที่ .001 ** ระดับนัยสำคัญที่ .01 * ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 39 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 825$ คน)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
<u>ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ</u>												
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X_1)	1.000											
ระบบสังคม (X_2)	.802	1.000										
ภาวะผู้นำ (X_3)	.736	.655	1.000									
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.573	.537	.618	1.000								
การดำเนินงานขององค์การ (X_5)	.655	.644	.786	.684	1.000							
ทรัพยากรขององค์การ (X_6)	.598	.529	.646	.640	.709	1.000						
แรงจูงใจ (X_7)	.655	.830	.745	.815	.781	.670	1.000					
<u>แบบบรรยากาศองค์การ</u>												
เน้นระบบ (Y_1)	-.161	-.108	-.193	-.095	-.175	-.140	-.188	1.000				
เน้นคน (Y_2)	.060	-.056	.064	.002	.042	-.021	.031	-.165	1.000			
เน้นผลผลิต (Y_3)	-.228	-.254	-.274	-.256	-.293	-.210	-.244	.158	-.216	1.000		
เน้นทีม (Y_4)	.466	.384	.483	.365	.445	.427	.429	-.320	-.019	-.347	1.000	
รวม (Y)	.128	.112	.128	.072	.084	.110	.101	.404	.319	.355	.375	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .13, .11, .13, .07, .08, .11 และ .10 ตามลำดับ


เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ -.16, -.11, -.19, -.10, -.18, -.14 และ -.17 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นคนเท่ากับ -.06, -.06, .06, .00, .04, -.02, และ .03 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตเท่ากับ -.23, -.25, -.27, -.26, -.29, -.21, และ -.24 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบเน้นทีมเท่ากับ .47, .38, .48, .37, .45, .43, และ .43 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 สรุประดับความสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของ สถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (N = 825)

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นระบบ (Y ₁)			บรรยากาศองค์การ แบบเห็นคน (Y ₂)		
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์		ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-16	ไม่มี	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.06	ไม่มี
ระบบสังคม (X ₂)	-11	ไม่มี	ระบบสังคม (X ₂)	-.106	ไม่มี
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-20	ไม่มี	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.06	ไม่มี
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-10	ไม่มี	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.00	ไม่มี
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-18	ไม่มี	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.04	ไม่มี
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-14	ไม่มี	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-.02	ไม่มี
แรงจูงใจ (X ₇)	-17	ไม่มี	แรงจูงใจ (X ₇)	.03	ไม่มี

บรรยากาศองค์การ แบบเห็นผลผลิต (Y ₃)			บรรยากาศองค์การ แบบเห็นทีม (Y ₄)		
ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์		ปัจจัยด้าน	ความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	-23	ไม่มี	สภาพแวดล้อมภายนอก (X ₁)	.47	กลาง
ระบบสังคม (X ₂)	-25	ไม่มี	ระบบสังคม (X ₂)	.28	ต่ำ
ภาวะผู้นำ (X ₃)	-27	ไม่มี	ภาวะผู้นำ (X ₃)	.48	กลาง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	-23	ไม่มี	โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.37	ต่ำ
การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	-29	ไม่มี	การดำเนินงานขององค์การ (X ₅)	.45	กลาง
ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	-21	ไม่มี	ทรัพยากรขององค์การ (X ₆)	.43	กลาง
แรงจูงใจ (X ₇)	-24	ไม่มี	แรงจูงใจ (X ₇)	.43	กลาง

*** ระดับนัยสำคัญที่ .000 ** ระดับนัยสำคัญที่ .001 * ระดับนัยสำคัญที่ .01 ° ระดับนัยสำคัญที่ .05



ภาคผนวก ค.

- แบบขอความร่วมมือในการทำวิจัย
- แบบกรอกข้อมูลเบื้องต้นเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย
- แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา
- แบบสอบถามอาจารย์พยาบาล



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ทม 0309/1111

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

31 มกราคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 2 ชุด

เนื่องด้วย นาวาอากาศโทหญิง สุพิศ ประสพศิลป์ นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต ภาคบริหาร การศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาพยาบาล" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐนิภา คุปรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยนำเครื่องมือวิจัย มาเก็บรวบรวมข้อมูลกับ คณบดี รอง/ผู้ช่วยคณบดีหรือผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค/แผนกวิชาการพยาบาล และ อาจารย์พยาบาล ในสถานศึกษาพยาบาลที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี (4 ปี) ขึ้นไปในประเทศไทยทุกสังกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นาวาอากาศโทหญิง สุพิศ ประสพศิลป์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ สกุนตะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2193530



ที่ ศธ 0216/53/ ๗๔๔

สถาบันพระบรมราชชนก
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี 11000

14 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ทม 0309/1224 ลงวันที่
31 มกราคม 2540

ด้วย นาวาอากาศโท หญิง สุพิศ ประสพศิลป์ นิสิตชั้นปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์
เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล ในการนี้ นิสิต
จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชา และ
อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ผลิตพยาบาลระดับ
ปริญญาตรีขึ้นไป และมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ นาวาอากาศโท หญิง สุพิศ
ประสพศิลป์ เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิพรรณ วัฒนชัย)

วิทยากรย์ ๘ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนเทคโนโลยีและพัฒนา

โทร.5901979-80

โทรสาร 5918626

แบบกรอกข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้ประกอบการทำวิจัย

เรื่อง " การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขนาดเล็ก "

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือกรอกข้อความในช่องว่าง

1. สถาบันของท่าน ผลิตพยาบาลหลักสูตรใดบ้าง

- หลักสูตรต่ำกว่าปริญญาตรี
- หลักสูตรปริญญาตรี
- หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
- หลักสูตรระยะสั้น เช่น การพยาบาลเฉพาะทาง ฯลฯ
- อื่น ๆ (ระบุ).....

2. เนื่องจากเครื่องมือวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา (คณบดี / ผู้อำนวยการ)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามรอง / ผู้ช่วยผู้บริหาร, หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ประจำภาควิชา

ซึ่งต้องเก็บข้อมูลจากประชากรจริงที่ปฏิบัติงานในสถาบันแห่งนี้มา ไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจำเป็นต้องตัดจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และผู้ลาศึกษา อบรม ดูงาน ในช่วงเก็บข้อมูล (เดือน มี.ค.-เม.ย.40)

2.1 จำนวนอาจารย์พยาบาลทั้งสถาบัน..... คน (ไม่นับตัวท่าน)

2.2 จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมานานน้อยกว่า 1 ปี และผู้ลาศึกษา อบรม รวมทั้งหมด.....คน

3. ในการเก็บรับแบบสอบถามคืน ท่านคิดว่าควรใช้วิธีใดที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้ท่าน

- ให้ผู้ตอบส่งคืนด้วยตนเอง ตามที่อยู่ของผู้วิจัยที่แนบมาโดยจะคิดแถมปีให้พร้อมส่ง
- ให้บุคลากรในหน่วยงานท่าน คือ..... รวบรวมส่งคืน ตามที่ผู้วิจัยแนบของพร้อมคิดแถมปีค่าส่งกลับมาให้เร็วหรือ

4. กรณีที่ท่านเห็นว่าให้ผู้ตอบส่งคืนด้วยตนเอง ท่านยินดีส่งรายชื่ออาจารย์ทั้งหมดให้ผู้วิจัย เพื่อการติดตามแบบสอบถามคืนหรือไม่

- ยินดี และส่งมาพร้อมนี้แล้ว
- ไม่ยินดี

กรุณาหับส่งคืนตามที่อยู่ด้านหลัง กรณีที่ท่านยินดีให้รายชื่ออาจารย์จะสามารถส่งได้เช่นกัน เพราะค่าแถมปีได้คิดนำหนักไว้สำหรับกระดาษ 10 แผ่น

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ห.ท.นัย > สุพล VS-สพล/คป

Pilot3 \ 4/2/97 \ 19:25

แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาพยาบาล

2. นิยามศัพท์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุ หรือ ตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 2) ระบบสังคม 3) ภาวะผู้นำ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การดำเนินงานขององค์การ 6) ทรัพยากรขององค์การ และ 7) แรงจูงใจ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการบริหารงาน และความเป็นไปในสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งสมาชิกในองค์การรับรู้ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

3. คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

3.1 แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ จะทำให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล . ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3.3 แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของท่าน และหน่วยงานของท่าน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินแบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

ขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามคำชี้แจงในแต่ละส่วน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามส่วนที่ ๑
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
(สำหรับคณบดี / ผู้อำนวยการ)

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

	สำหรับผู้วิจัย
1. อายุ ปี	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1 - 4
2. วุฒิสุงที่สุดทางการศึกษา	<input type="text"/> <input type="text"/> 6 - 7
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 8
3. สังกัดของหน่วยงานของท่าน	<input type="checkbox"/> 9
<input type="checkbox"/> สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย <input type="checkbox"/> สังกัดกระทรวงสาธารณสุข <input type="checkbox"/> สังกัดอื่น ๆ (กระทรวงกลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, กรุงเทพมหานคร, สภากาชาดไทย)	<input type="checkbox"/> 10
4. สถานที่ตั้งของหน่วยงาน	<input type="checkbox"/> 11-12
<input type="checkbox"/> ส่วนกลาง <input type="checkbox"/> ส่วนภูมิภาค	<input type="text"/> <input type="text"/> 11-12
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลแห่งนี้.....ปี	<input type="text"/> <input type="text"/> 13 -14
6. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่คณบดี / ผู้อำนวยการ.....ปี	<input type="text"/> <input type="text"/> 13 -14

แบบสอบถามส่วนที่ 2

แบบประเมินแบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล

(สำหรับคณบดี / ผู้อำนวยการ)

คำชี้แจง โปรดเขียน ดัชนีรอบทำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ว่าเป็นพฤติกรรมการบริหารหรือการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด (ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ กรณีที่มีความคิดเห็นหรือเคยปฏิบัติเท่า ๆ กัน แต่ต้องไม่เกิน 2 ข้อ)

* **หน่วยงาน** หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

* **บุคลากร** หมายถึง รองอธิการบดี/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าหน่วยงาน, อาจารย์พยาบาล

1. ในการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ท่านมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะใดมากที่สุด
 - ก. ตรวจสอบและแก้ไขงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ข. ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล
 - ค. ชักนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ง. มีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ท่านใช้วิธีการข้อใดมากที่สุด
 - ก. สายลักษณะอักษร
 - ข. สทนา หรือพูดคุยกัน (ไม่เป็นทางการ)
 - ค. สั่งการด้วยวาจา (เป็นทางการ)
 - ง. ประชุมปรึกษาหารือ
3. รูปแบบของทิศทางการติดต่อสื่อสาร มีลักษณะใดมากที่สุด
 - ก. ไม่ค่อยมีการติดต่อสื่อสาร
 - ข. รูปแบบจากล่างขึ้นบน
 - ค. รูปแบบจากบนลงล่าง
 - ง. มีหลายรูปแบบเท่า ๆ กัน (ทั้งล่างขึ้นบน, บนลงล่างและในระดับเดียวกัน)
4. ในการบริหารหน่วยงาน ท่านตัดสินใจโดยมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องเวลาในลักษณะใดมากที่สุด
 - ก. คำนึงถึงตัวอย่างที่เคยปฏิบัติมาในอดีต
 - ข. ไม่ค่อยนำเวลายามาเป็นเงื่อนไข
 - ค. มุ่งปัจจุบันที่ต้องทำงานให้สำเร็จทันที
 - ง. มุ่งอนาคต

สำหรับผู้วิจัย

15-16

17-18

19-20

21-22

สำหรับผู้วิจัย

5. ในการบริหารหน่วยงาน ท่านยึดติดกับสิ่งใดมากที่สุด
- ก. เป้าหมายขององค์กร
ข. ขวัญและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา
ค. ผู้บังคับบัญชาและเทคโนโลยี
ง. การสร้างทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ
6. ในการบริหารหน่วยงาน ท่านให้ความสำคัญ หรือเน้นสิ่งใดมากที่สุด
- ก. การรักษากฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน
ข. การเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน
ค. เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
ง. ผสมผสานระหว่างข้อ ข. และ ค.
7. สิ่งที่ท่านนำมาใช้มากที่สุด ในการตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา
- ก. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน
ข. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้อื่น
ค. เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเด่นชัด
ง. เป็นผู้ที่มีความเต็มอกเต็มใจ และให้ความร่วมมือกับทีมงาน
8. ท่านคิดว่าสิ่งใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาใช้ในการตัดสิน การบริหารงาน ของท่านมากที่สุด
- ก. การเป็นผู้มีสติปัญญาความสามารถสูง
ข. การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่นและจริงใจต่อบุคลากรในหน่วยงาน
ค. ความมีอำนาจ
ง. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
9. ความเป็นทีมงานในหน่วยงานท่าน มีลักษณะเป็นแบบใดมากที่สุด
- ก. ผู้นำทีมงานอธิบายประเด็นปัญหา และเป็นผู้กำหนดแนวทาง ในการทำงานให้กับสมาชิกทีม
ข. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนทีมงาน ให้มีความปรองดอง และคอยให้ คำแนะนำในการทำงาน
ค. สมาชิกมีความคิดริเริ่ม มีการประเมินผลการทำงาน และแก้ไขปรับปรุง การทำงานอย่างสม่ำเสมอ
ง. ทีมงานร่วมกันตั้งมาตรฐานในการทำงาน มีการประเมินการทำงานตาม มาตรฐานที่ตั้งไว้ และผู้นำทีมจูงใจสมาชิกทีมให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

23-24

25-26

27-28

29-30

31-32

10. บรรยากาตการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะตรงกับข้อใดมากที่สุด
- การบริหารและตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ
 - การสร้างความเป็นวิชาชีพ การฝึกอบรม และการประสานงาน
 - การควบคุมให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย
 - การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
11. สภาพการทำงานข้อใด ที่ไม่เป็นจริง สำหรับหน่วยงานของท่าน
- บุคลากรไม่ค่อยมีงานประจำ
 - บุคลากรไม่ค่อยมีการพบปะพูดคุยกัน
 - บุคลากรไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ
 - บุคลากรมีงานประจำมาก
12. สิ่งที่ท่านเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้มากที่สุด
- ความมั่นคง
 - ความร่วมมือ
 - ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - ความผูกพันต่อองค์กร
13. กรณีที่บุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด สิ่งที่ท่านทำให้บุคลากรได้รับการตอบสนองมากที่สุด
- ได้รับการทำกับ ความคลุมมากขึ้น
 - ปล่อยให้ผ่านไป เพราะท่านถือว่าความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้
 - ได้รับการลงโทษตามความผิดนั้น ๆ
 - ได้รับการนำมาอภิปรายร่วมกันโดยถือเป็นบทเรียน และร่วมหามาตรการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก
14. วิธีใดที่ท่านใช้มากที่สุด ในการจัดการกับความขัดแย้งในหน่วยงาน
- หลีกเลี่ยง การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งนั้น
 - ไกล่เกลี่ยให้ความขัดแย้งคลี่คลาย
 - ใช้อำนาจบีบบังคับให้ความขัดแย้งยุติลง
 - ใช้ประโยชน์จากการขัดแย้งนั้น สร้างสรรค์ให้เกิดทางเลือกใหม่ ที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

สำหรับผู้วิจัย

33-34

35-36

37-38

39-40

41-42

คำทับผู้วิจัย

15. เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังที่เกรียดในหน่วยงาน ท่านแก้สถานการณ์ด้วยวิธีใดมากที่สุด 43-44
- ก. ไม่ใส่ใจ และอ้างกฎระเบียบ
ข. ฟังหาผู้อื่นและเก็บกด
ค. ชี้นำ และหาประโยชน์จากสถานการณ์นั้น
ง. ให้กลุ่มแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงการตัดสินใจสั่งการเอง
16. สิ่งที่ท่านใช้ในการควบคุม ทางบวก เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน 45-46
- ก. ใช้ความเป็นเหตุเป็นผล
ข. ใช้การยกย่องชมเชย
ค. ใช้การให้รางวัล
ง. ใช้การสร้างอุดมการณ์ร่วมกัน
17. สิ่งที่ท่านใช้ในการควบคุม ทางลบ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน 47-48
- ก. ใช้การตักปัญหากัน
ข. ใช้การปฏิเสธ หรือไม่ให้การยอมรับ
ค. ใช้การลงโทษ
ง. ใช้การประณินประนามเจรจากัน
18. ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะตรงกับข้อใดมากที่สุด 49-50
- ก. ขาดการยอมรับหรือเห็นคุณค่าจากท่าน
ข. ขาดการชื่นชมจากท่าน
ค. ขาดข้อมูล ข่าวสาร ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
ง. ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน
19. การลงโทษที่ใช้มากที่สุด ในหน่วยงานของท่าน 51-52
- ก. ทำให้สูญเสียอำนาจหน้าที่
ข. ทำให้ขาดความสนใจจากผู้บริหาร
ค. ทำให้ออกจากตำแหน่ง
ง. ทำให้ขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา
20. ท่านให้ความสำคัญในเรื่องใด น้อยที่สุด 53-54
- ก. การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ
ข. การจัดองค์การให้เป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยี
ค. การตอบสนองความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา
ง. การให้ความมีอิสระในการทำงาน

สำหรับผู้วิจัย

55-56

21. ในการบริหารงาน ท่านคิดว่าท่านมีจุดอ่อนตรงกับข้อใดมากที่สุด

- ก. ยึดแต่กฎระเบียบ
- ข. ยึดแต่ความรู้สึกของตัวบุคคล
- ค. มองแต่ภาพรวมของผลงาน
- ง. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเกินความจำเป็น

57-58

22. ในการบริหารงาน สิ่งที่ท่านรู้สึกกลัวมากที่สุด

- ก. กลัวการอ่อนไหว และพึ่งพาตนเองไม่ได้
- ข. กลัวไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ค. กลัวสูญเสียอำนาจ
- ง. กลัวไม่มีส่วนรับรู้ในการทำงาน

59-60

23. สิ่งที่ท่านกลัวว่าจะเกิดกับหน่วยงานของท่านมากที่สุด

- ก. กลัวระบบงานที่เบี่ยงเบนไป โดยไม่สมเหตุ สมผล
- ข. กลัวความขัดแย้ง
- ค. กลัวมีผลงานน้อย หรือไม่มีผลงาน
- ง. กลัวความไม่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน

.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามส่วนที่ 3

**แบบสอบถามสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล
(สำหรับคณบดี / ผู้อำนวยการ)**

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นสภาพของปัจจัย ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 75 ข้อ โดยแบ่งเป็นปัจจัย 7 กลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ, ระบบสังคม, ภาวะผู้นำ, โครงสร้างองค์การ, การดำเนินงานขององค์การ, ทรัพยากรขององค์การ, และแรงจูงใจ

ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อคำถาม และให้ความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของท่านมีสภาพปัจจัยดังกล่าว มากหรือน้อยเพียงใด แล้วกรูณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อคำถามมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดในหน่วยงานของท่าน
เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นน้อย ในหน่วยงานของท่าน
เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นน้อย ในหน่วยงานของท่าน
เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดในหน่วยงานของท่าน
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลยในหน่วยงานของท่าน

ตัวอย่าง

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้งกันเพื่อ การเอาชนะ		✓			
2. ท่านให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานของบุคลากร	✓				

สำหรับผู้วิจัย

25

27

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม ว่าเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานของท่าน มาก หรือ น้อยเพียงใด แล้วกรูณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

* **หน่วยงาน** หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล
 * **บุคลากร** หมายถึง รองอธิบดี/ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา/แผนก อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
สภาพแวดล้อมขององค์การ						
1. ท่านมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำเสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากร ได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 6
2. ท่านสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มไว้ล่วงหน้า ได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานลดลงได้						<input type="checkbox"/> 7
3. ท่านให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 8
4. ท่านบริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ						<input type="checkbox"/> 9
5. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ กับบุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 10
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 11
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์การที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายได้						<input type="checkbox"/> 12

* หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

* บุคลากร หมายถึง รองผู้อำนวยการคณะ/ผู้อำนวยการ, หัวหน้างานแผนก, อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
สภาพแวดล้อมขององค์กร (ต่อ)						
8. บุคลากรของท่านต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐให้เร่งการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล						<input type="checkbox"/> 13
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 14
ระบบสังคม						
10. วัฒนธรรมองค์กร หรือการให้คุณค่าโดยส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควรสืบทอด						<input type="checkbox"/> 15
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 16
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 17
13. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานได้เหมาะสม ตามบทบาทของตน						<input type="checkbox"/> 18
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในงานในหน้าที่เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 19
15. ท่านเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถ						<input type="checkbox"/> 20
16. บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						<input type="checkbox"/> 21
17. ท่านให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 22
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล						<input type="checkbox"/> 23
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่านมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง						<input type="checkbox"/> 24

* หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

* บุคลากร หมายถึง รองหรือผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้างานแผนก อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
ระบบสังคม (ต่อ)						
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้งกันเพื่อเอาชนะ						<input type="checkbox"/> 25
ภาวะผู้นำ						
21. ท่านให้ความสนใจในผลงานมากกว่ากระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน						<input type="checkbox"/> 26
22. ท่านให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 27
23. ท่านให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเสมอ						<input type="checkbox"/> 28
24. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 29
25. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						<input type="checkbox"/> 30
26. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 31
27. ท่านกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 32
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารของท่าน						<input type="checkbox"/> 33
29. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรในการอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง						<input type="checkbox"/> 34
30. การบริหารงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						<input type="checkbox"/> 35
31. การตัดสินใจของท่านเท่าที่ผ่านมาส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 36

"หน่วยงาน" หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

"บุคลากร" หมายถึง รองหรือผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค/แผนก อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์กรในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
ภาวะผู้นำ (ต่อ)						
32. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 37
33. ท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 38
โครงสร้างขององค์กร						
34. แผนภูมิโครงสร้างของกิจการ ของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 39
35. บุคลากรทุกคนในองค์กรรับรู้แผนภูมิโครงสร้างขององค์กร						<input type="checkbox"/> 40
36. จำนวน รอง / ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค / แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> 41
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค / แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> 42
38. รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 43
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน						<input type="checkbox"/> 44
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความคล่องตัวสูง						<input type="checkbox"/> 45
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกคณะฯ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น						<input type="checkbox"/> 46
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า						<input type="checkbox"/> 47
43. บุคลากรทราบดีเกี่ยวกับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 48

* **หน่วยงาน** หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

* **บุคลากร** หมายถึง รองหรือผู้ช่วยคณบดี/ผู้อำนวยการ, หัวหน้างาน/แผนก, อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์กรในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
โครงสร้างองค์การ (ต่อ)						
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรใน หน่วยงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน						<input type="checkbox"/> 49
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นสายลักษณะใดก็ตาม						<input type="checkbox"/> 50
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ที่ ท่านมอบอำนาจให้มากเกินไป						<input type="checkbox"/> 51
การดำเนินงานขององค์การ						
47. หน่วยงานมีการจัดระบบสื่อสารที่ดี หน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 52
48. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้โดยสะดวก						<input type="checkbox"/> 53
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่มีความ ชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์						<input type="checkbox"/> 54
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์แบบ ไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 55
51. ท่านให้โอกาสบุคลากรในการเสนอ ข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ						<input type="checkbox"/> 56
52. ท่านมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อน จะทำการตัดสินใจ						<input type="checkbox"/> 57
53. การตัดสินใจของท่านส่วนใหญ่ ก่อ ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 58
54. ท่านจัดตั้งทีมงาน เพื่อพัฒนางานด้าน ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 59
55. ลักษณะทีมงานไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่ง อำนวยความสะดวก เพียงพอต่อการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 60
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการ ทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 61
57. ท่านมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ						<input type="checkbox"/> 62

"หน่วยงาน" หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

"บุคลากร" หมายถึง รองหรือช่วยคณบดีผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
การดำเนินงานขององค์การ (ต่อ) 58. ท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชา การ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย						<input type="checkbox"/> 63
ทรัพยากรขององค์การ 59. อาจารย์แต่ละภาคกณแผนก มีคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับงาน						<input type="checkbox"/> 64
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาคกณแผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> 65
61. ท่านสามารถบริหารงบประมาณ ให้ เกิดความเพียงพอต่อการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ						<input type="checkbox"/> 66
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียน การสอนมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ						<input type="checkbox"/> 67
63. ท่านสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 68
64. ท่านมีความสามารถ ในการจัดหา ได้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 69
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า						<input type="checkbox"/> 70
66. ท่านส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 71
67. ท่านจัดระบบควบคุม กำกับดูแลการ ใช้งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 72
68. ท่านจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 73

* **หน่วยงาน** หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ / วิทยาลัยพยาบาล

* **บุคลากร** หมายถึง รองหรือผู้ช่วยคณบดี/ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา/แผนก อาจารย์พยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
แรงจูงใจ. 69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่า งาน ที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจ และ ท้าทายความสามารถ						<input type="checkbox"/> 74
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 75
71. ท่านให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 76
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อ ท่านขอให้เป็นการกระทำต่าง ๆ เพื่อ พัฒนางานของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 77
73. ท่านให้ความสำคัญพร้อมกับบุคลากร ใน พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง						<input type="checkbox"/> 78
74. ท่านส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้ เข้ารับการศึกษ อบรม เพื่อความก้าว หน้าในหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/> 79
75. การให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 80

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ขอขอบพระคุณอย่างสูง

**แบบสอบถามรอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร, หัวหน้าภาค/แผนก
และอาจารย์พยาบาลของสถานศึกษาพยาบาล**

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษาพยาบาล

2. นิยามศัพท์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุ หรือตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 7 กลุ่ม ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 2) ระบบสังคม 3) ภาวะผู้นำ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การดำเนินงานขององค์การ 6) ทรัพยากรขององค์การ และ 7) แรงจูงใจ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการบริหารงาน และความเป็นไปในสถานศึกษาพยาบาล ที่สมาชิกในองค์การรับรู้ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

3. คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

3.1 แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะทำให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ดังนั้น จึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3.3 แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของท่าน และหน่วยงานของท่าน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินลักษณะบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

ขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามคำแนะนำในแต่ละส่วน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(สำหรับรอง/ผู้ช่วยคณบดี หรือรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ, หัวหน้าภาค/แผนก และอาจารย์พยาบาล)

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

- | | |
|--|-----------------------|
| | สำหรับผู้วิจัย |
| | □ □ □ □ |
| | 1 - 4 |
| 1. อายุ ปี | □ 6 |
| 2. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา | □ 7 |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | □ 8 |
| 3. สังกัดของหน่วยงานของท่าน | |
| <input type="checkbox"/> สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย | |
| <input type="checkbox"/> สังกัดกระทรวงสาธารณสุข | |
| <input type="checkbox"/> สังกัดอื่น ๆ (กระทรวงกลาโหม, กระทรวงมหาดไทย, กรุงเทพมหานคร, สภากาชาดไทย) | |
| 4. สถานที่ตั้งของหน่วยงาน | □ 9 |
| <input type="checkbox"/> ส่วนกลาง <input type="checkbox"/> ส่วนภูมิภาค | |
| 5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ | □ 10 |
| <input type="checkbox"/> รอง / ผู้ช่วยผู้บริหาร | |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าภาค / แผนก | |
| <input type="checkbox"/> อาจารย์พยาบาล | |
| 6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลแห่งนี้ปี | □ 11-12 |
| 7. ประสบการณ์ในตำแหน่ง/หน้าที่ปัจจุบัน ปี | □ 13-14 |
| 8. ท่านดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ประจำภาค/แผนกวิชา (กรุณาเลือกกลุ่มภาค/แผนกที่ใกล้เคียงกับของท่านมากที่สุด เพราะแต่ละแห่งเรียกชื่อต่างกัน) | □ 15 |
| <input type="checkbox"/> อายุรศาสตร์, ศัลยศาสตร์, อายุร-ศัลย์, การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ | |
| <input type="checkbox"/> สูติศาสตร์, กุมารเวชศาสตร์, แม่และเด็ก | |
| <input type="checkbox"/> การพยาบาลพื้นฐาน | |
| <input type="checkbox"/> จิตเวชศาสตร์, สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช | |
| <input type="checkbox"/> อณามัชชมนน, การพยาบาลสาธารณสุข | |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... | |
| 9. ปริมาณงานสอนที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | □ 16 |
| <input type="checkbox"/> สอนหลักสูตรเดียว <input type="checkbox"/> สอนมากกว่า 1 หลักสูตร | |

แบบสอบถามส่วนที่ 2

แบบประเมินบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล

(สำหรับรอง/ผู้ช่วยคณบดี หรือ รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ,หัวหน้าภาค/แผนก และอาจารย์พยาบาล)

คำชี้แจง: โปรดเขียน ล้อมรอบคำตอบ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ว่าเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยที่สุด หรือเป็นจริงมากที่สุด ในหน่วยงานของท่าน (ท่านสามารถเลือกตอบ ได้มากกว่า 1 ข้อ กรณีที่มีความคิดเห็นเท่า ๆ กัน แต่ต้องไม่ เกิน 2 ข้อ)

“ผู้บริหาร” หมายถึง คณบดี / ผู้อำนวยการสถานศึกษาพยาบาล
“หน่วยงาน” หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

1. ในการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะใดมากที่สุด
 - ก. ตรวจสอบแก้ไขงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ข. ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล
 - ค. ชักนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ง. มีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ใช้วิธีการข้อใดมากที่สุด
 - ก. สายลักษณะอักษร
 - ข. สนทนา หรือพูดคุยกัน (ไม่เป็นทางการ)
 - ค. สั่งการด้วยวาจา (เป็นทางการ)
 - ง. ประชุมปรึกษาหารือ
3. รูปแบบทิศทางการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน มีลักษณะใดมากที่สุด
 - ก. ไม่ค่อยมีการติดต่อสื่อสาร
 - ข. รูปแบบจากล่างขึ้นบน
 - ค. รูปแบบจากบนลงล่าง
 - ง. มีหลายรูปแบบเท่า ๆ กัน (ทั้งล่างขึ้นบน บนลงล่างและในระดับเดียวกัน)
4. ในการบริหารหน่วยงาน ผู้บริหารตัดสินใจโดยมีทัศนะเกี่ยวกับเรื่องเวลา
ในลักษณะใดมากที่สุด
 - ก. คำนึงถึงตัวอย่างที่เคยปฏิบัติมาในอดีต
 - ข. ไม่ค่อยนำเวลามาเป็นเงื่อนไข
 - ค. มุ่งปัจจุบันที่ต้องทำงานให้สำเร็จทันที
 - ง. มุ่งอนาคต

สำหรับผู้วิจัย

17-18

19-20

21-22

23-24

สำหรับผู้วิจัย

5. ในการบริหารหน่วยงาน ผู้บริหารยึดติดกับกับสิ่งใดมากที่สุด
- ก. เป้าหมายขององค์กร 25-26
- ข. ขวัญและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ค. ผู้บังคับบัญชาและเทคโนโลยี
- ง. การสร้างทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ
6. ในการบริหารหน่วยงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ หรือเน้นสิ่งใดมากที่สุด
- ก. การรักษากฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน 27-28
- ข. การเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน
- ค. เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
- ง. ผสมผสานระหว่าง ข้อ ข. และ ค.
7. สิ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้มากที่สุด ในการตัดสินใจใต้บังคับบัญชา
- ก. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน 29-30
- ข. เป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้อื่น
- ค. เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเด่นชัด
- ง. เป็นผู้ที่มีความเต็มอกเต็มใจ และให้ความร่วมมือกับทีมงาน
8. สิ่งที่ท่านนำมาใช้ในการตัดสินใจบริหารงานของผู้บริหารของท่าน
- ก. การเป็นผู้มีสติปัญญาความสามารถสูง 31-32
- ข. การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่นและจริงใจต่อบุคลากรในหน่วยงาน
- ค. การมีอำนาจ
- ง. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
9. ความเป็นทีมในหน่วยงานท่าน มีลักษณะเป็นแบบใดมากที่สุด
- ก. ผู้นำที่มอริบายประเด็นปัญหา และเป็นผู้กำหนดแนวทาง 33-34
- ในการทำงานให้กับสมาชิกทีม
- ข. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนทีมงาน ให้ความปรองดอง และคอยให้ คำแนะนำในการทำงาน
- ค. สมาชิกมีความคิดริเริ่ม มีการประเมินผลการทำงาน และมีการแก้ไข ปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- ง. ทีมงานร่วมกันตั้งมาตรฐานในการทำงาน มีการประเมินการทำงานตาม มาตรฐานที่ตั้งไว้ และผู้นำทีมจูงใจสมาชิกทีมให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

สำหรับผู้วิจัย

10. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะตรงกับข้อใดมากที่สุด
- ก. การบริหารและการตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ
- ข. การสร้างความเป็นวิชาชีพ การฝึกอบรม และการประสานงาน
- ค. การควบคุมให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย
- ง. การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
11. สภาพการทำงานข้อใด ที่ไม่เป็นจริง ในหน่วยงานของท่าน
- ก. บุคลากรไม่ค่อยมีงานประจำ
- ข. บุคลากรไม่ค่อยมีการพบปะพูดคุยกัน
- ค. บุคลากรไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ
- ง. บุคลากรมีงานประจำมาก
12. สิ่งที่ผู้บริหารเน้นให้ท่านรับรู้มากที่สุด
- ก. ความมั่นคง
- ข. ความร่วมมือ
- ค. ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ง. ความผูกพันต่อองค์กร
13. กรณีที่บุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด สิ่ง que บุคลากรจะได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารมากที่สุด
- ก. ได้รับการกำกับ ควบคุมมากขึ้น
- ข. ปลอ่ยให้ผ่านไป เพราะผู้บริหารถือว่าความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้
- ค. ได้รับการลงโทษตามความผิดนั้น ๆ
- ง. ได้รับการนำมาอภิปรายร่วมกันโดยถือเป็นบทเรียน และร่วมหามาตรการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก
14. วิธีใดที่ผู้บริหารใช้มากที่สุด ในการจัดการกับความขัดแย้งในหน่วยงาน
- ก. หลีกเลี้ยง การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งนั้น
- ข. โกล่เกลี่ยให้ความขัดแย้งคลี่คลาย
- ค. ใช้อำนาจบีบบังคับ ให้ความขัดแย้งยุติลง
- ง. ใช้ประโยชน์จากการขัดแย้งนั้น สร้างสรรค์ให้เกิดทางเลือกใหม่ ที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน

35-36

37-38

39-40

41-42

43-44

15. เมื่อเกิดเหตุการณ์ตึงเครียดในหน่วยงาน ผู้บริหารแก้สถานการณ์ด้วยวิธีใดมากที่สุด
- ก. ไม่ใส่ใจ และอ้างกฎระเบียบ
ข. ฟังหาผู้อื่นและเก็บกด
ค. ชี้นำ และหาประโยชน์จากสถานการณ์นั้น
ง. ให้กลุ่มแก้ปัญหา หลีกเลี่ยงการตัดสินใจสั่งการเอง
16. สิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุม ทางบวก เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน
- ก. ใช้ความเป็นเหตุเป็นผล
ข. ใช้การยกย่องชมเชย
ค. ใช้การให้รางวัล
ง. ใช้การสร้างอุดมการณ์ร่วมกัน
17. สิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการควบคุม ทางลบ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน
- ก. ใช้การตักปัญหากัน
ข. ใช้การปฏิเสธ หรือไม่ให้การยอมรับ
ค. ใช้การลงโทษ
ง. ใช้การประนีประนอมเจรจากัน
18. ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน มีลักษณะตรงกับข้อใดมากที่สุด
- ก. ขาดการยอมรับหรือเห็นคุณค่าจากผู้บริหาร
ข. ขาดการชี้แนะจากผู้บริหาร
ค. ขาดข้อมูล ข่าวสาร ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
ง. ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน
19. การลงโทษที่ใช้มากที่สุดในงานของท่าน
- ก. ทำให้สูญเสียอำนาจหน้าที่
ข. ทำให้ขาดความสนใจจากผู้บริหาร
ค. ทำให้ออกจากตำแหน่ง
ง. ทำให้ขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา
20. ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องใด น้อยที่สุด
- ก. การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ
ข. การจัดองค์การให้เป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยี
ค. การตอบสนองความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา
ง. การให้ความมีอิสระในการทำงาน

สำหรับผู้วิจัย

45-46

47-48

49-50

51-52

53-54

55-56

แบบสอบถามส่วนที่ 3

แบบสอบถามสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล

(สำหรับรองผู้ช่วยคณบดี หรือรองผู้ช่วยผู้อำนวยการ, หัวหน้าภาค/แผนก และอาจารย์พยาบาล)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นสภาพของปัจจัย ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 75 ข้อ โดยแบ่งเป็นปัจจัย 7 กลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ, ระบบสังคม, ภาวะผู้นำ, โครงสร้างองค์การ, การดำเนินงานขององค์การ, ทรัพยากรขององค์การ, และแรงจูงใจ

ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อคำถาม และให้ความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของท่านมีสภาพปัจจัยดังกล่าว มากหรือน้อยเพียงใด แล้วกรณียติเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อคำถามมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นบ่อยที่สุดในหน่วยงานของท่าน
เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นบ่อย ในหน่วยงานของท่าน
เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นน้อย ในหน่วยงานของท่าน
เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดในหน่วยงานของท่าน
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นสภาพที่ไม่เคยเกิดขึ้นเลยในหน่วยงานของท่าน

ตัวอย่าง

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้งกันเพื่อ การเอาชนะ		✓			
2. ท่านให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานของบุคลากร	✓				

สำหรับผู้วิจัย

25

27

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม ว่าเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงานของท่าน มาก หรือ น้อยเพียงใด แล้วกรณขีตเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี หรือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล

หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่ เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
สภาพแวดล้อมขององค์การ						
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำ เสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากร ได้อย่าง ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การ พัฒนาหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 6
2 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้า ได้อย่างใกล้ เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงานลดลงได้						<input type="checkbox"/> 7
3 ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมใน การกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 8
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยเหนือ						<input type="checkbox"/> 9
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ บุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ หน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 10
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขต หน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่อง จากมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 11
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์ การที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้ เป็นไปตามเป้าหมายได้						<input type="checkbox"/> 12

ผู้บริหาร หมายถึง: คณะบดี หรือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล
หน่วยงาน หมายถึง: คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่ เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
สภาพแวดล้อมขององค์การ (ต่อ)						
8. ท่านต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจาก จากนโยบายของรัฐที่ให้เร่งการผลิต พยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาพยาบาล						<input type="checkbox"/> 13
9. ท่านรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 14
ระบบสังคม						
10. วัฒนธรรมองค์การ หรือการให้คุณค่า โดยส่วนรวม ของบุคลากรในหน่วย งาน เป็นสิ่งที่ควรสืบทอด						<input type="checkbox"/> 15
11. ท่านมีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิก ของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 16
12. ท่านรับรู้บทบาทของท่านเป็น อย่างดี						<input type="checkbox"/> 17
13. บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตน หรือทำ หน้าที่ของตนได้สมบทบาทเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 18
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 19
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และ พร้อมให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถ						<input type="checkbox"/> 20
16. บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว						<input type="checkbox"/> 21
17. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 22
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้อง กัน จะตกลงกันด้วยเหตุและผล						<input type="checkbox"/> 23
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง						<input type="checkbox"/> 24

ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี หรือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล

หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
ระบบสังคม (ต่อ) 20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายาม ทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทน การโต้แย้งกันเพื่อ การเอาชนะ						<input type="checkbox"/> 26
ภาวะผู้นำ 21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงานมาก กว่ากระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน						<input type="checkbox"/> 26
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับ ในการทำงานของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 27
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่ บุคลากรเสมอ						<input type="checkbox"/> 28
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 29
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุง การทำงาน และพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน						<input type="checkbox"/> 30
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา กันคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 31
27. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนา สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 32
28. ท่านยอมรับในการบริหารงานของ ผู้บริหาร						<input type="checkbox"/> 33
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการมุทิตาและทำงานอย่างจริงจัง						<input type="checkbox"/> 34
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการ ยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						<input type="checkbox"/> 35
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ หน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 36

ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี หรือผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล
หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
ภาวะผู้นำ (ต่อ)						
32. ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างทีมงานที่ เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 37
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 38
โครงสร้างขององค์กร						
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์กร ของหน่วย งานมีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลาย ลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 39
35. ท่านรับรู้แผนภูมิโครงสร้างองค์กร ของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 40
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และ หัวหน้าภาค/แผนกฯ เหมาะสมกับ ปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> 41
37. อาจารย์ : หัวหน้าภาค / แผนกฯ มีจำนวน เหมาะสมกับปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> 42
38. รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/ แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจใน การตัดสินใจ เพียงพอแก่การปฏิบัติ งานให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 43
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับ บัญชาและสายงานที่ปรึกษาชัดเจน						<input type="checkbox"/> 44
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง						<input type="checkbox"/> 45
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกคณะฯ / วิทยาลัยฯ เป็นไป ด้วยความราบรื่น						<input type="checkbox"/> 46
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า						<input type="checkbox"/> 47
43. ท่านทราบลำดับการบังคับบัญชา ของหน่วยงานเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 48

ผู้บริหาร หมายถึง คณะบดี หรือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล
หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์การ ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
โครงสร้างองค์การ (ต่อ)						
44. บุคลากรไม่มีปัญหาหนักใจในความ ซ้ำซ้อนของงาน						<input type="checkbox"/> 49
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 50
46. ไม่พบว่าส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับ มอบอำนาจมากเกินไป						<input type="checkbox"/> 51
การดำเนินงานขององค์การ						
47. หน่วยงานมีการจัดระบบสื่อสารที่ดี						<input type="checkbox"/> 52
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้โดยสะดวก						<input type="checkbox"/> 53
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่มีความ ชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์						<input type="checkbox"/> 54
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์แบบ ไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 55
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการเสนอ ข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ						<input type="checkbox"/> 56
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อน จะทำการตัดสินใจ						<input type="checkbox"/> 57
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อ ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 58
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงาน เพื่อพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 59
55. ลักษณะทีมงานไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกรัดเคียว และมีสิ่ง อำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย						<input type="checkbox"/> 60
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดีต่อการ ทำงานเป็นทีม						<input type="checkbox"/> 61
57. ผู้บริหารมีวิถีติดตาม และควบคุม ผลงานอย่างเป็นระบบ						<input type="checkbox"/> 62

ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี หรือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล

หน่วยงาน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ องค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
การดำเนินงานขององค์กร (ต่อ)						
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนา งานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชา การ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย						<input type="checkbox"/> 63
ทรัพยากรขององค์กร						
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับงาน						<input type="checkbox"/> 64
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน						<input type="checkbox"/> 65
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้ เกิดความเพียงพอ ต่อการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ						<input type="checkbox"/> 66
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียน การสอนมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ						<input type="checkbox"/> 67
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของ บุคลากรแต่ละคน ให้เกิดประโยชน์แก่ หน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 68
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหา รายได้ เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 69
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า						<input type="checkbox"/> 70
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 71
67. ผู้บริหารจัดระบบควบคุม กำกับดูแล การใช้งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 72
68. ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 73

ผู้บริหาร: หมายถึง คณบดี หรือ ผู้อำนวยการของสถานศึกษาพยาบาล
 หน่วยงาน: หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์/วิทยาลัยพยาบาล

สภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย	สำหรับผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		
แรงจูงใจ. 69. ท่านมีความรู้สึกว่า งานที่ได้รับมอบ หมายน่าสนใจ และท้าทายความ สามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 74
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ ต่องานในหน้าที่						<input type="checkbox"/> 75
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย แก่ บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 76
72. ท่านมีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้ เป็นกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางาน ของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 77
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง						<input type="checkbox"/> 78
74. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้เข้ารับการศึกษอบรม เพื่อความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/> 79
75. การให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดี มี ความเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 80

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

นาวาอากาศโทหญิง สุพิศ ประสพศิลป์ เกิดเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2495 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาล ฉุกเฉินการแพทย์ และอนามัย จาก โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ พ.ศ. 2517 ประกาศนียบัตรครุพยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาล กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2520 วิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล) จากมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2525 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2531 และ เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2536 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย