

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ *ตอนแรก* เป็นผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม *ตอนที่สอง* เป็นผลการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล และ *ตอนที่สาม* เป็นผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (นอกจากนี้ ได้เสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้คนเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ดังแสดงในภาคผนวก ข) เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยต่าง ๆ อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การแบบต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล จำแนกตามสังกัด สถานที่ตั้ง และองค์การที่รับผิดชอบ

สถาบันการศึกษาพยาบาล	จำนวน (สถาบัน)	ร้อยละ
สังกัด		
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	13	31.7
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	22	53.7
สังกัดอื่น ๆ	6	14.6
สถานที่ตั้ง		
ส่วนกลาง	23	56
ส่วนภูมิภาค	18	44
องค์การที่รับผิดชอบ		
ภาครัฐ	34	82.9
ภาคเอกชน	7	17.1
รวม	41	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่เป็นประชากรการวิจัยมี 41 แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 53.7 รองลงมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ร้อยละ 31.7 ส่วนสังกัดอื่น ๆ มีเพียงร้อยละ 14.6 โดยสถานที่ตั้งส่วนใหญ่อยู่ในส่วนกลาง ร้อยละ 56 และอยู่ในความรับผิดชอบของภาครัฐ เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 82.9



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของประชากร และแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามอายุ วุฒิ การศึกษา สังกัด สถานที่ตั้ง ตำแหน่ง ประสบการณ์ ประเภทภาค/แผนกวิชา และปริมาณงานสอน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 30 ปี	263	23.7
31 - 35 ปี	184	16.6
36 - 40 ปี	196	17.5
41 - 45 ปี	176	15.9
46 - 50 ปี	136	12.3
51 ปีขึ้นไป	155	14.0
รวม	1110	100.0
<u>วุฒิการศึกษาสูงสุด</u>		
ปริญญาตรี	364	32.9
ปริญญาโท	708	63.8
ปริญญาเอก	38	3.3
รวม	1110	100.0
<u>สังกัด</u>		
ทบวงมหาวิทยาลัย	347	31.3
กระทรวงสาธารณสุข	539	48.7
อื่น ๆ	224	20.0
รวม	1110	100.0
<u>สถานที่ตั้งของหน่วยงาน</u>		
ส่วนกลาง	446	40.2
ส่วนภูมิภาค	664	59.8
รวม	1110	100.0
<u>ตำแหน่งปัจจุบัน</u>		
คณบดี/ผู้อำนวยการ	30	2.7
รอง/ผู้ช่วยคณบดีหรือผู้อำนวยการ	67	6.0
หัวหน้าภาค/แผนกวิชา	188	16.8
อาจารย์ประจำภาค/แผนกวิชา	825	74.5
รวม	1110	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนร้อยละของประชากร และแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามอายุ
วุฒิการศึกษา สังกัด สถานที่ตั้ง ตำแหน่ง ประสบการณ์ ประเภทภาค/แผนก
วิชา และปริมาณงานสอน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	380	34.2
6 - 10 ปี	191	17.2
11 - 15 ปี	177	15.9
16 - 20 ปี	156	14.1
20 ปี ขึ้นไป	206	18.6
รวม	1110	100.0
ประสบการณ์ในตำแหน่ง/หน้าที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	521	46.9
6 - 10 ปี	216	19.5
11 - 15 ปี	144	13.0
16 - 20 ปี	141	12.7
21 ปีขึ้นไป	88	7.9
รวม	1110	100.0
ประเภทของกลุ่มภาค/แผนกวิชาที่ปฏิบัติงาน		
- อายุรศาสตร์, ศัลยศาสตร์, อายุร-ศัลย์, การ พยาบาลผู้ใหญ่ หรือ การพยาบาลผู้สูงอายุ	262	24.3
- สูตินรีเวชศาสตร์, กุมารเวชศาสตร์, แม่และเด็ก	279	25.8
- การพยาบาลพื้นฐาน	165	15.3
- จิตเวชศาสตร์, สุขภาพจิตและการพยาบาล จิตเวช	102	9.4
- อนามัยชุมชน, การพยาบาลสาธารณสุข, สาธารณสุขศาสตร์	129	11.9
- อื่น ๆ เช่น พื้นฐานการพยาบาล, การบริหาร การพยาบาล ฯลฯ	143	13.2
รวม	1080	100.0
ปริมาณงานที่สอน		
ไม่มีงานสอนประจำ	53	4.8
สอนหลักสูตรเดียว	195	17.6
สอนมากกว่า 1 หลักสูตร	862	77.6
รวม	1110	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.7

วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมาเป็นปริญญาตรี ร้อยละ 32.8 โดยส่วนใหญ่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ร้อยละ 31.3 สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในส่วนภูมิภาคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.8

ตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำภาค/แผนกวิชามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือหัวหน้าภาค/แผนกวิชา ร้อยละ 16.8 ซึ่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.6 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคืออยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5

สำหรับประเภทของกลุ่มภาค/แผนกวิชาที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มภาค/แผนกวิชาสูตินรีเวชศาสตร์/กุมารเวชศาสตร์หรือ แม่-เด็ก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมาคือ กลุ่มภาค/แผนกวิชาอายุรศาสตร์/शलยศาสตร์ /อายุรกรรม-शलยกรรม /การพยาบาลผู้ใหญ่หรือ การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 23.6 โดยส่วนใหญ่มีปริมาณงานสอนมากกว่า 1 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 77.6

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแบบบรรยายภาคองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ดังแสดงใน
ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาแบบบรรยายภาคองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดย
คำนวณเป็นค่าร้อยละ ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถาบัน

สถาบันการศึกษาพยาบาล	แบบบรรยายภาคองค์การ			
	เน้นทีม	เน้นผลผลิต	เน้นระบบ	เน้นคน
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย				
(รัฐบาล) สถาบันที่ 1	38.4	35.2	23.2	7.1
สถาบันที่ 2	16.7	11.9	45.2	26.2
สถาบันที่ 3	59.1	40.9	-	-
สถาบันที่ 4	69.2	7.0	5.3	17.5
สถาบันที่ 5	53.0	18.8	18.8	9.4
สถาบันที่ 6	54.1	18.9	8.1	18.9
(เอกชน) สถาบันที่ 7	27.2	9.1	45.5	18.2
สถาบันที่ 8	64.8	17.6	-	17.6
สถาบันที่ 9	75.0	-	25.0	-
สถาบันที่ 10	40.0	50.0	10.0	-
สถาบันที่ 11	24.0	48.0	24.0	4.0
สถาบันที่ 12	55.6	11.1	-	33.3
สถาบันที่ 13	5.0	-	38.9	11.1
รวม	46.1	20.7	19.9	13.3
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข				
สถาบันที่ 14	44.5	22.2	33.3	-
สถาบันที่ 15	16.3	29.7	35.1	18.9
สถาบันที่ 16	58.8	17.6	5.9	17.6
สถาบันที่ 17	8.3	25.0	50.0	16.7
สถาบันที่ 18	43.0	28.5	-	28.5
สถาบันที่ 19	35.1	35.1	16.2	13.5
สถาบันที่ 20	19.1	23.8	57.1	-
สถาบันที่ 21	22.7	68.2	9.1	-
สถาบันที่ 22	8.8	58.8	11.8	20.6
สถาบันที่ 23	48.5	33.3	15.2	3.0

ตารางที่ 4 (ต่อ) ผลการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดย
คำนวณเป็นค่าร้อยละ จำแนกตามสังกัด

สถาบันการศึกษาพยาบาล	แบบบรรยากาศองค์การ			
	เน้นทีม	เน้นผลผลิต	เน้นระบบ	เน้นคน
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข				
(ต่อ)				
สถาบันที่ 24	5.6	88.9	5.6	-
สถาบันที่ 25	29.4	5.9	47.1	17.6
สถาบันที่ 26	9.5	61.9	28.6	-
สถาบันที่ 27	7.1	71.4	14.3	7.1
สถาบันที่ 28	17.9	57.1	10.7	14.3
สถาบันที่ 29	70.6	23.5	-	5.9
สถาบันที่ 30	7.6	15.5	76.9	-
สถาบันที่ 31	14.6	14.6	35.4	35.4
สถาบันที่ 32	13.3	13.3	56.7	13.3
สถาบันที่ 33	20.0	-	80.0	-
สถาบันที่ 34	21.5	71.4	7.1	-
สถาบันที่ 35	19.0	19.0	47.6	14.4
รวม	24.7	35.3	26.8	13.2
สังกัดอื่น ๆ				
สถาบันที่ 36	63.1	13.7	20.5	2.7
สถาบันที่ 37	29.2	41.6	25.0	4.2
สถาบันที่ 38	23.0	38.5	-	38.5
สถาบันที่ 39	54.3	20.0	5.7	20.0
สถาบันที่ 40	27.8	33.3	33.3	5.6
สถาบันที่ 41	39.3	29.5	14.8	16.4
รวม	46.4	23.6	17.7	12.3
รวมทุกสังกัด	35.7	28.3	22.8	13.2

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรีขึ้นไปทั้ง 41 แห่ง มีบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาเป็นบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต เน้นระบบ และเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 28.3, 22.8 และ 13.2 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสังกัดพบว่า

สถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศโดยรวมเป็นแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาเป็นบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต เน้นระบบ และเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 20.7, 19.9 และ 13.3

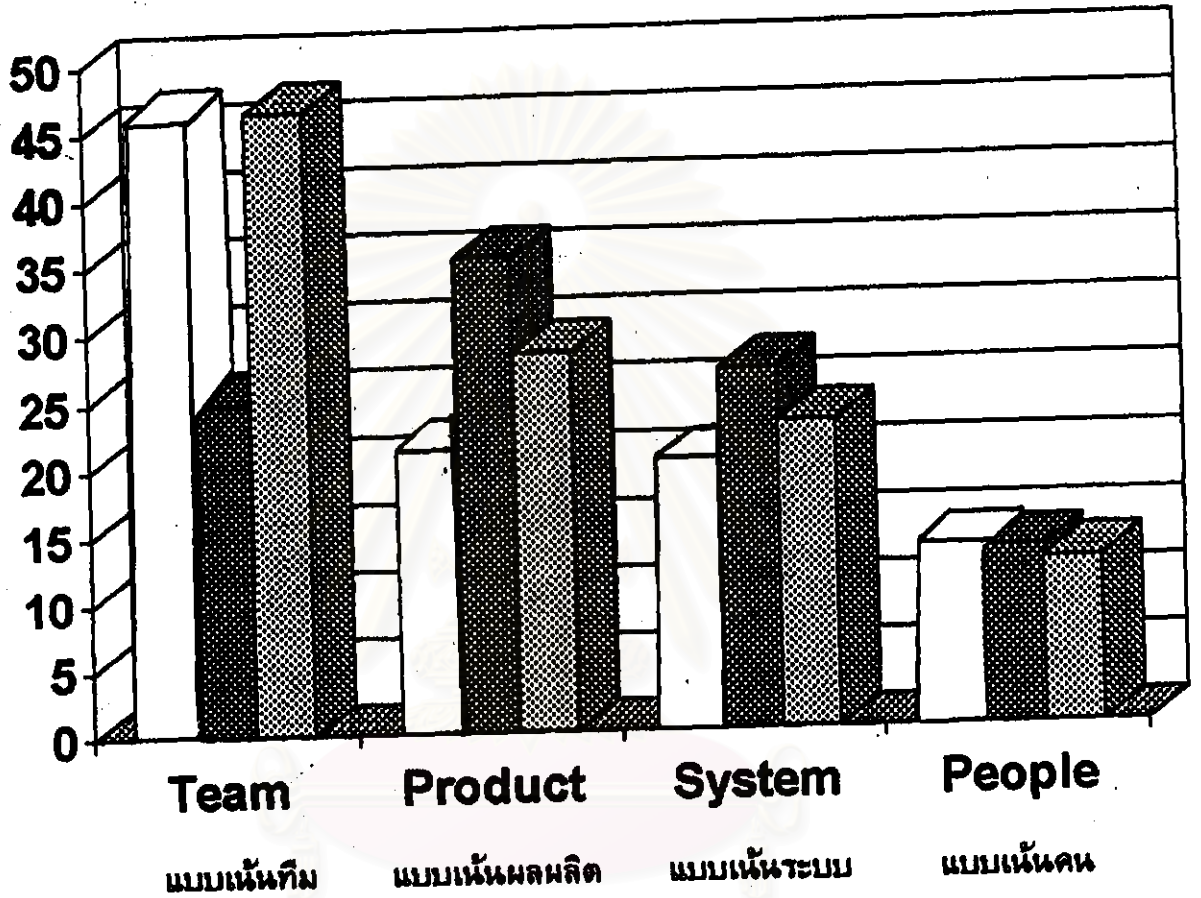
เมื่อพิจารณาสถาบันการศึกษาของภาครัฐซึ่งมี 6 แห่ง พบว่า มีบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด 5 แห่ง และแบบเน้นระบบมากที่สุด 1 แห่ง ส่วนภาคเอกชน 7 แห่ง มีบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด 3 แห่ง แบบเน้นผลผลิตมากที่สุด 2 แห่ง และแบบเน้นระบบมากที่สุด 2 แห่ง

สำหรับสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 22 แห่ง มีบรรยากาศองค์การโดยรวมเป็นแบบเน้นผลผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาเป็นบรรยากาศแบบเน้นระบบ เน้นทีม และเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 24.7 และ 13.2 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามจำนวนสถาบันพบว่า มีแบบเน้นระบบมากที่สุด 8 แห่ง แบบเน้นผลผลิตมากที่สุด 7 แห่ง แบบเน้นทีม 5 แห่ง แบบเน้นทั้งระบบและคน 1 แห่ง และแบบเน้นทั้งผลผลิตและทีม 1 แห่ง

ส่วนสังกัดอื่น ๆ 6 แห่ง ได้แก่ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดสภาอากาศไทย พบว่า มีบรรยากาศองค์การโดยรวมเป็นแบบเน้นทีม คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาเป็นบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต เน้นระบบ และเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 23.6, 17.7 และ 12.3 เมื่อพิจารณาตามจำนวนสถาบัน พบว่า มีบรรยากาศองค์การแบบเน้นทีมมากที่สุด 3 แห่ง แบบเน้นผลผลิตมากที่สุด 1 แห่ง แบบเน้นทั้งคนและผลผลิต 1 แห่ง และแบบเน้นทั้งระบบและผลผลิต 1 แห่ง

จากผลการศึกษาแบบบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา จำแนกตามสังกัด ดังกล่าว นำเสนอรายละเอียดดังแสดงในแผนภาพที่ 7 หน้า 111

แผนภูมิที่ 1 แสดงค่าร้อยละของแบบบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข และสังกัดอื่น ๆ



- สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
- สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- ▨ สังกัดอื่น ๆ ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร และสภากาชาดไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในสถาบันการศึกษาพยาบาล

ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ในสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งรายด้านและรายข้อ ของผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 41$) มีอยู่ในระดับใด แสดงในตารางที่ 5-10 ส่วนการวิเคราะห์เมื่อใช้คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 17-22 (ภาคผนวก ข)

สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การของผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 41$) แสดงในตารางที่ 11-16 ส่วนการวิเคราะห์เมื่อใช้คนเป็นหน่วยวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 23-28 (ภาคผนวก ข)

ส่วนรายละเอียดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายนอกภายใน ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ แสดงในตารางที่ 29-40 (ภาคผนวก ข)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (X_1) ด้านระบบสังคม (X_2) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_4) ด้านการดำเนินงานขององค์การ (X_5) ด้านทรัพยากรขององค์การ (X_6) และด้านแรงจูงใจ (X_7) และจำแนกแบบบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ แบบเน้นระบบ (Y_1) แบบเน้นคน (Y_2) แบบเน้นผลผลิต (Y_3) และแบบเน้นทีม (Y_4)

สถาบันวิทย์บริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	3.77	.26	มาก
ด้านระบบสังคม	3.70	.26	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.64	.32	มาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.57	.25	มาก
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	3.51	.29	มาก
ด้านทรัพยากรขององค์การ	3.51	.27	มาก
ด้านแรงจูงใจ	3.69	.25	มาก
รวม	3.62	.26	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษา พยาบาล ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ องค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในทุก ๆ ด้าน มีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.77 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านระบบสังคม ด้าน แรงจูงใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการดำเนินงานขององค์การ และด้าน ทรัพยากรขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.69, 3.64, 3.57, 3.51 และ 3.51 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำเสนอมติวิสัยทัศน์แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน	3.61	.47	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้	3.43	.38	น้อย
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายของหน่วยงาน	3.55	.34	มาก
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยเหนือ	4.01	.27	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.68	.53	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3.79	.25	มาก
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ ขององค์การที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายได้	3.77	.23	มาก
8. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.26	.25	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้ บรรลุเป้าหมาย	3.96	.24	มาก
ระบบสังคม			
10. วัฒนธรรมองค์กร หรือการให้คุณค่าโดย ส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควร สืบทอด	3.73	.27	มาก
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็น สมาชิกของหน่วยงาน	3.91	.35	มาก
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตน เป็น อย่างดี	4.18	.21	มาก
13. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้เหมาะสม ตามบทบาทของตน	3.48	.41	น้อย
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.71	.37	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และ พร้อมให้ความช่วยเหลือ เท่าที่สามารถ	3.48	.41	น้อย
16. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	3.71	.37	มาก
17. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุก ระดับ อย่างสม่ำเสมอ	3.48	.45	น้อย
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล	3.65	.29	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ระบบสังคม (ต่อ)			
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหาร มักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง	3.25	.30	น้อย
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงาน เพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้ง เพื่อ เอาชนะ	3.55	.25	มาก
ภาวะผู้นำ			
21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่า กระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน	3.80	.22	มาก
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการ ทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.70	.32	มาก
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่ บุคลากรเสมอ	3.64	.39	มาก
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากร	3.58	.41	มาก
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการ ทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.87	.32	มาก
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.83	.31	มาก
27. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน	3.55	.36	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ภาวะผู้นำ (ต่อ)			
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงาน ของผู้บริหาร	3.49	.43	น้อย
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ใน การอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง	3.64	.49	มาก
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการ ยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.65	.40	มาก
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมาก ส่วน ใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.70	.37	มาก
32. ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมี ประสิทธิภาพ	3.51	.39	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วย เหลือซึ่งกันและกัน	3.52	.38	มาก
โครงสร้างขององค์การ			
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มี ความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.99	.28	มาก
35. บุคลากรทุกคนในองค์การรับรู้แผนภูมิ โครงสร้างองค์การ	3.97	.24	มาก
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้า ภาค/แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.58	.30	มาก
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.15	.43	น้อย

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
โครงสร้างขององค์การ (ต่อ)			
38. รองผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนก ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียง พอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.49	.34	น้อย
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	3.73	.28	มาก
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง	3.45	.33	น้อย
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายใน นอกคณะ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น	3.59	.26	มาก
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า	3.57	.34	มาก
43. บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของ หน่วยงานเป็นอย่างดี	4.04	.22	มาก
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.06	.34	น้อย
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.62	.29	มาก
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับมอบ อำนาจมากเกินไป	3.20	.41	น้อย

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ			
47. มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน	3.24	.35	น้อย
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.77	.36	มาก
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์	3.39	.31	น้อย
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	3.53	.34	มาก
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ	3.35	.36	น้อย
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ	3.46	.37	น้อย
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.70	.36	มาก
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.54	.31	มาก
55. ลักษณะทีมงาน ไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งที่ย่นยวยความสะดวกเพียงพอต่อการการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.40	.34	น้อย
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม	3.63	.26	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ (ต่อ)			
57. ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ	3.40	.34	น้อย
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลป วัฒนธรรม และงานวิจัย	3.87	.35	มาก
ทรัพยากรขององค์การ			
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงาน	3.90	.22	มาก
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสม กับปริมาณงาน	3.01	.44	น้อย
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิด ความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.45	.34	น้อย
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการ สอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.28	.44	น้อย
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	3.49	.34	น้อย
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน	3.32	.46	น้อย
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	3.59	.26	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ทรัพยากรขององค์การ (ต่อ)			
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม	3.68	.34	มาก
67. ผู้บริหารจัดระบบควบคุม กำกับดูแลการใช้ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.59	.30	มาก
70. ผู้บริหารจัดระบบการ ป่ารุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.31	น้อย
แรงจูงใจ			
69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่า งานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความ สามารถ	3.77	.29	มาก
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.95	.20	มาก
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.71	.28	มาก
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหาร ขอให้เป็นการรวมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของ หน่วยงาน	3.90	.24	มาก
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.37	.96	น้อย

ตารางที่ 6 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้
สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
แรงจูงใจ (ต่อ)			
74 ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้ เข้ารับการศึกษ อบรม เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.85	.26	มาก
75. การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มี ความเหมาะสม	3.35	.38	น้อย

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ
ในรายละเอียดของแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วย
การวิเคราะห์ พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
เท่ากับ 4.26 คือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิต
พยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รองลงมาคือ ผู้บริหาร บริหาร
งานได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ใน
ระดับน้อย คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง
ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.43

ด้านระบบสังคม ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.18 คือ
บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่
ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ
บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานได้สมบทบาท, ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร, ผู้บริหารให้
ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ
เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภาย
หลัง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.25

ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยเกือบทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.49

ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 คือ บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นสายลักษณะอักษร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนก ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย, การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความคล่องตัวสูง, ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ที่ได้รับมอบอำนาจมากเกินไป, จำนวนอาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน และการมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.45, 3.20, 3.15 และ 3.06 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.87 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ, ลักษณะที่มงานไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย, ผู้บริหารมีวิธีติดตามงานและความคุมผลงานอย่างเป็นระบบ, บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์, ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจ และมีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.40, 3.40, 3.39, 3.35, และ 3.24 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากรขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 คือ อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน, ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิดความเพียงพอ ต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ, ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วย

งาน, วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และ จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.45, 3.45, 3.32, 3.28, และ 3.01 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้เป็นการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ 3.35 ตามลำดับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	3.87	.33	มาก
ด้านระบบสังคม	3.81	.35	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.76	.38	มาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.68	.31	มาก
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	3.63	.36	มาก
ด้านทรัพยากรขององค์การ	3.57	.39	มาก
ด้านแรงจูงใจ	3.85	.38	มาก
รวม	3.74	.33	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษา พยาบาล ของผู้บริหารทุกระดับ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การในทุก ๆ ด้าน มีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เท่ากับ 3.87 รองลงมาเป็นปัจจัย ด้านแรงจูงใจ ด้านระบบ สังคม ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการดำเนินงานขององค์การ และด้าน ทรัพยากรขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.81, 3.76, 3.68, 3.63 และ 3.57 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำ เสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน	3.73	.59	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และ แนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้	3.57	.51	มาก
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ นโยบายของหน่วยงาน	3.75	.43	มาก
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยเหนือ	4.08	.37	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ บุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.77	.69	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการ กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3.88	.37	มาก
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์การ ที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้	4.28	.29	มาก
8. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่อง จากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาล วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พยาบาล	4.05	.28	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้ บรรลุเป้าหมาย	4.05	.28	มาก
ระบบสังคม			
10. วัฒนธรรมองค์การ หรือการให้คุณค่าโดย ส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควร สืบทอด	3.82	.40	มาก
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็น สมาชิกของหน่วยงาน	4.08	.53	มาก
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตน เป็น อย่างดี	4.35	.37	มาก
13. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้เหมาะสม ตามบทบาทของตน	3.94	.25	มาก
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.05	.29	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และ พร้อมให้ความช่วยเหลือ เท่าที่สามารถ	3.57	.60	มาก
16. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว	3.80	.37	มาก
17. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุก ระดับ อย่างสม่ำเสมอ	3.68	.60	มาก
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล	3.74	.43	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ระบบสังคม (ต่อ)			
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง	3.31	.43	น้อย
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้ง เพื่อเอาชนะ	3.74	.33	มาก
ภาวะผู้นำ			
21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่ากระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน	3.80	.22	มาก
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.83	.36	มาก
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรเสมอ	3.84	.48	มาก
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากร	3.79	.48	มาก
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.06	.41	มาก
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.03	.45	มาก
27. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.78	.50	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ภาวะผู้นำ (ต่อ)			
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหาร	3.67	.58	มาก
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง	3.77	.67	มาก
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.75	.52	มาก
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมาก ส่วนใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.82	.47	มาก
32. ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ	3.61	.67	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.69	.58	มาก
โครงสร้างขององค์กร			
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	4.15	.44	มาก
35. บุคลากรทุกคนในองค์กรรับรู้แผนภูมิโครงสร้างองค์กร	4.18	.36	มาก
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.61	.52	มาก
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.11	.63	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
โครงสร้างขององค์การ (ต่อ)			
38. รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียง พอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.52	.47	มาก
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	3.86	.32	มาก
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง	3.55	.43	มาก
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายใน นอกคณะฯ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น	3.71	.34	มาก
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า	3.60	.55	มาก
43. บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของ หน่วยงานเป็นอย่างดี	4.20	.37	มาก
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.23	.51	น้อย
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.78	.48	มาก
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับมอบ อำนาจมากเกินไป	3.28	.56	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์กร			
47. มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน	3.38	.46	น้อย
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.97	.45	มาก
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์	3.46	.48	น้อย
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	3.60	.40	มาก
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ	3.58	.46	มาก
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ	3.59	.57	มาก
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.78	.43	มาก
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.64	.43	มาก
55. ลักษณะทีมงาน ไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งที่ยำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.50	.48	มาก
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม	3.75	.38	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์กร (ต่อ)			
57. ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ	3.43	.43	น้อย
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลป วัฒนธรรม และงานวิจัย	4.01	.51	มาก
ทรัพยากรขององค์กร			
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงาน	3.94	.26	มาก
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสม กับปริมาณงาน	3.00	.52	น้อย
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิด ความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.59	.44	มาก
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการ สอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.36	.58	น้อย
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	3.54	.54	มาก
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน	3.38	.66	น้อย
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	3.63	.38	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ทรัพยากรขององค์การ (ต่อ)			
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม	3.89	.38	มาก
67. ผู้บริหารจัดระบบควบคุม กำกับดูแลการใช้ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.65	.45	มาก
68. ผู้บริหารจัดระบบการ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	.45	มาก
แรงจูงใจ			
69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึก ว่า งานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	3.98	1.03	มาก
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.00	.31	มาก
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.85	.38	มาก
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหาร ขอให้เป็นกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของ หน่วยงาน	4.09	.38	มาก
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.58	.54	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
แรงจูงใจ (ต่อ)			
74 ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้ เข้ารับการศึกษา อบรม เพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	4.03	.42	มาก
75. การให้รางวัลผู้มีผลการทำงานปฏิบัติงานดี มี ความเหมาะสม	3.54	.61	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใน
รายละเอียดของแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์
พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ มีปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย
สูงสุด เท่ากับ 4.28 คือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการ
ผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รองลงมาคือ ผู้บริหาร
บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนปัจจัยที่มี
คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.57 คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้า
ได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้

ด้านระบบสังคม มีปัจจัยเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ
4.35 คือ บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มี
ความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ใน
ระดับน้อย คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิด
ประโยชน์ในภายหลัง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.31

ด้านภาวะผู้นำ มีปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.61 คือ ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ

ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 คือ บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ไม่พบว่าส่วนใดของหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจมากเกินไป, การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน และจำนวนอาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนกวิชาเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28, 3.23 และ 3.11 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์, ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตามและควบคุมผลงานอย่างเป็นระบบ และมีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.43 และ 3.38 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากรขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 คือ อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน, วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และจำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.36 และ 3.00 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยทุกข้อมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้เป็นการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของหน่วยงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้เข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ	3.77	.29	มาก
ด้านระบบสังคม	3.70	.28	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.65	.35	มาก
ด้านโครงสร้างองค์การ	3.57	.27	มาก
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	3.50	.33	มาก
ด้านทรัพยากรขององค์การ	3.47	.28	น้อย
ด้านแรงจูงใจ	3.67	.27	มาก
รวม	3.61	.27	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษา พยาบาล ของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อบรรยากาศองค์การทุกด้าน มีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เท่ากับ 3.77 รองลงมาเป็นปัจจัย ด้านระบบสังคม ด้านแรงจูง ใจ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.70, 3.67, 3.65, 3.57, และ 3.50 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อยคือ ด้านทรัพยากรขององค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
สภาพแวดล้อมขององค์การ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้าง และสามารถนำ เสนอวิสัยทัศน์แก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางสู่การพัฒนาหน่วยงาน	3.60	.50	มาก
2. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และ แนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้	3.42	.40	น้อย
3. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดปรัชญา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ นโยบายของหน่วยงาน	3.50	.42	มาก
4. ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยเหนือ	3.97	.36	มาก
5. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับ บุคลากรภายนอกสถาบัน ซึ่งมีส่วนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.59	.55	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงาน ทราบขอบเขตหน้าที่ ขององค์การอย่างชัดเจน เนื่องจากมีการ กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3.79	.30	มาก
7. บุคลากรยอมรับขอบเขตหน้าที่ขององค์การ ที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้	3.78	.25	มาก
8. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่อง จากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาล วิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พยาบาล	4.23	.28	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
9. บุคลากรรู้เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย	3.93	.27	มาก
ระบบสังคม			
10. วัฒนธรรมองค์กร หรือการให้คุณค่าโดยส่วนรวมของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ควรสืบทอด	3.70	.39	มาก
11. บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.84	.41	มาก
12. บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเองอย่างดี	4.17	.28	มาก
13. บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามบทบาทของตน	3.82	.23	มาก
14. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.93	.23	มาก
15. ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือ เท่าที่สามารถ	3.38	.47	น้อย
16. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.64	.38	มาก
17. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับ อย่างสม่ำเสมอ	3.35	.49	น้อย
18. เมื่อบุคลากรเกิดความไม่เห็นพ้องต้องกัน จะตกลงกันด้วยเหตุผล	3.63	.34	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ระบบสังคม (ต่อ)			
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหาร มักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง	3.18	.35	น้อย
20. บุคลากรในหน่วยงาน จะพยายามทำงาน เพื่อแก้ปัญหาให้ดีที่สุด แทนการโต้แย้ง เพื่อ เอาชนะ	3.51	.33	มาก
ภาวะผู้นำ			
21. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงาน มากกว่า กระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน	3.63	.27	มาก
22. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการ ทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.64	.38	มาก
23. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่ บุคลากรเสมอ	3.58	.53	มาก
24. ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากร	3.49	.48	น้อย
25. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการ ทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.83	.43	มาก
26. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า และสร้างผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.82	.42	มาก
27. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงาน	3.50	.46	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ภาวะผู้นำ (ต่อ)			
28. บุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหาร	3.44	.54	น้อย
29. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการอุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง	3.60	.61	มาก
30. การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.58	.47	มาก
31. การตัดสินใจของผู้บริหารเท่าที่ผ่านมาก ส่วนใหญ่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.68	.41	มาก
32. ผู้บริหารมีส่วนสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ	3.49	.41	มาก
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.47	.42	น้อย
โครงสร้างขององค์กร			
34. แผนภูมิโครงสร้างองค์กรของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	3.98	.32	มาก
35. บุคลากรทุกคนในองค์กรรับรู้แผนภูมิโครงสร้างองค์กร	3.97	.28	มาก
36. จำนวน รอง/ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.57	.38	มาก
37. จำนวน อาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.15	.39	น้อย

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
โครงสร้างขององค์การ (ต่อ)			
38. รองผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าภาค/แผนกฯ ได้รับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพียง พอแก่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.51	.40	มาก
39. หน่วยงานมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษาชัดเจน	3.71	.30	มาก
40. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายใน หน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง	3.42	.34	น้อย
41. การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายใน นอกคณะ/วิทยาลัยฯ เป็นไปด้วยความราบรื่น	3.53	.29	มาก
42. การเสนอรายงานถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ไม่เกิดความล่าช้า	3.54	.35	มาก
43. บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของ หน่วยงานเป็นอย่างดี	4.03	.26	มาก
44. การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน	3.01	.37	น้อย
45. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากรทุกตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน เป็นสายลักษณะอักษร	3.62	.31	มาก
46. ไม่พบว่ามีส่วนใดของหน่วยงาน ได้รับมอบ อำนาจมากเกินไป	3.18	.46	น้อย

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ (n = 41) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ			
47. มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน	3.22	.39	น้อย
48. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.70	.43	มาก
49. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจน ถูกต้อง และทันเหตุการณ์	3.38	.33	น้อย
50. บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ	3.49	.32	น้อย
51. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากร ในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการตัดสินใจสั่งการ	3.25	.25	น้อย
52. ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ	3.37	.39	น้อย
53. การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.66	.37	มาก
54. ผู้บริหารจัดตั้งทีมงานเพื่อพัฒนางานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.49	.39	มาก
55. ลักษณะทีมงาน ไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกตึงเครียด และมีสิ่งที่ย่นยวยความสะดวกเพียงพอต่อการการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.35	.42	น้อย
56. บุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมที่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม	3.59	.30	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
การดำเนินงานขององค์การ (ต่อ)			
57. ผู้บริหารมีวิธีติดตาม และควบคุมผลงาน อย่างเป็นระบบ	3.36	.35	น้อย
58. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางาน ด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลป วัฒนธรรม และงานวิจัย	3.84	.39	มาก
ทรัพยากรขององค์การ			
59. อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับงาน	3.88	.18	มาก
60. จำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสม กับปริมาณงาน	2.96	.51	น้อย
61. ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ ให้เกิด ความเพียงพอต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.42	.38	น้อย
62. วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการ สอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	3.22	.40	น้อย
63. ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากร แต่ละคน ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน	3.50	.38	มาก
64. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดหารายได้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน	3.30	.49	น้อย
65. บุคลากรในหน่วยงาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า	3.57	.25	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ
องค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อ
ใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
ทรัพยากรขององค์กร (ต่อ)			
66. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่าง เหมาะสม	3.65	.40	มาก
67. ผู้บริหารจัดการระบบควบคุม กำกับดูแลการใช้ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.55	.33	มาก
70. ผู้บริหารจัดการระบบการ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.31	น้อย
แรงจูงใจ			
69. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่งานที่ได้รับ มอบหมายน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	3.75	.31	มาก
70. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี	3.90	.22	มาก
71. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากร เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	3.60	.39	มาก
72. บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหาร ขอให้เป็นกรรมการต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของ หน่วยงาน	3.85	.39	มาก
73. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.28	.46	น้อย

ตารางที่ 10 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับที่มีอยู่
แรงจูงใจ (ต่อ)			
74 ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากร ให้เข้ารับการศึกษา อบรม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.83	.32	มาก
75. การให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม	3.23	.51	น้อย

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรในรายละเอียดของแต่ละด้าน ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.23 คือ บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากนโยบายของรัฐ ให้เร่งการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รองลงมาคือ ผู้บริหาร บริหารงานได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และแนวโน้มไว้ล่วงหน้าได้อย่างใกล้เคียง ทำให้ปัญหาแลอุปสรรคในการปฏิบัติงานลดลงได้ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.42

ด้านระบบสังคม ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 คือ บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เป็นอย่างดี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถ, ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในภายหลัง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.35 และ 3.18 ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 คือ การบริหารงานของผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการทำงาน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาของบุคลากร และพร้อมให้ความช่วยเหลือเท่าที่สามารถ, ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรให้การยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.47 และ 3.44 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 คือ บุคลากรทราบลำดับการบังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ แผนภูมิโครงสร้างองค์การของหน่วยงาน มีความชัดเจน โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีความคล่องตัวสูง, ไม่พบว่าส่วนใดของหน่วยงาน ที่ได้รับมอบอำนาจมากเกินไป, จำนวนอาจารย์ : หัวหน้าภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน และการมอบหมายงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เกิดความซ้ำซ้อน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42, 3.18, 3.15 และ 3.01 ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม และงานวิจัย รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ, บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนถูกต้อง และทันเหตุการณ์, ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอทุกครั้ง ก่อนจะทำการตัดสินใจ, ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ตาม และควบคุมผลงานอย่างเป็นระบบ, ลักษณะที่งานไม่เป็นทางการมากนัก สมาชิกไม่รู้สึกถึงเครียด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย, ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการเสนอข้อคิดเห็น ก่อนทำการตัดสินใจสั่งการ และมีการจัดระบบสื่อสารที่ดีในหน่วยงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.49, 3.38, 3.37, 3.36, 3.35, 3.25 และ 3.22 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากรขององค์การ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 คือ อาจารย์แต่ละภาค/แผนก มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณให้เกิดความเพียงพอต่อ

การพัฒนางานด้านต่าง ๆ, ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการรายได้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน, วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และจำนวนอาจารย์แต่ละภาค/แผนก เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45, 3.42, 3.30, 3.22 และ 2.96 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี รองลงมาคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจ เมื่อผู้บริหารขอให้เป็นการกระทำต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนปัจจัยที่มีอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารให้ความยุติธรรมกับบุคลากร ในหาพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความเหมาะสม ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.23 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ตามการรับรู้โดยภาพรวม (ตารางที่ 5) และเมื่อจำแนกตามการรับรู้ของผู้บริหาร (ตารางที่ 7) และตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 9) ดังกล่าว นำเสนอโดยสรุปดังแสดงในตารางที่ 10.1 หน้า 148

สถาบันวิทย์บริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10.1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ที่มีอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล จำแนกตามการรับรู้โดยภาพรวม และเมื่อจำแนกตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์พยาบาล

ปัจจัยที่มีอยู่ในสถาบัน การศึกษาพยาบาล	ผู้บริหาร & อาจารย์			ผู้บริหารทุกระดับ			อาจารย์พยาบาล		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมภายนอก	3.77	.26	มาก	3.87	.33	มาก	3.77	.29	มาก
ระบบสังคม	3.70	.26	มาก	3.81	.35	มาก	3.70	.28	มาก
ภาวะผู้นำ	3.64	.32	มาก	3.76	.38	มาก	3.65	.35	มาก
โครงสร้างองค์การ	3.57	.25	มาก	3.68	.31	มาก	3.57	.27	มาก
การดำเนินงานขององค์การ	3.51	.29	มาก	3.63	.36	มาก	3.50	.33	มาก
ทรัพยากรขององค์การ	3.51	.29	มาก	3.57	.39	มาก	3.47	.28	น้อย
แรงจูงใจ	3.69	.25	มาก	3.85	.38	มาก	3.67	.25	มาก
รวม	3.62	.26	มาก	3.74	.33	มาก	3.61	.27	มาก

จากตารางที่ 10.1 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม และเมื่อพิจารณาแยกตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้านมีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านทรัพยากรองค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อาจารย์พยาบาลรับรู้ที่ ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์การมีอยู่ในระดับน้อย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter และ Stepwise เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$)

บรรยากาศองค์การ	R^2 ของปัจจัย 7 ด้าน (โดยวิธี Enter)	R^2 ของปัจจัยที่ส่งผล (โดยวิธี Stepwise)
แบบเน้นทีม (Y_4)	70.207	65.408 (X_2)
แบบเน้นระบบ (Y_1)	44.676	32.768 (X_6)
แบบเน้นผลผลิต (Y_3)	43.956	39.571 (X_2)
แบบเน้นคน (Y_2)	22.531	-

จากตาราง 11 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การทั้ง 7 ด้าน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือบรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 45, 44 ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศแบบเน้นคนมีอิทธิพลเพียงร้อยละ 23

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ระบบสังคม สำหรับบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ และบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ส่วนบรรยากาศแบบเน้นคน ไม่มีปัจจัยด้านใด ๆ ที่ส่งผล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร กับแบบบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 เพิ่ม	B	β	F	r
บรรยากาศแบบเน้นทีม (Y_1)						
ระบบสังคม (X_2)	66.408	66.408	5.48738	.80875	73.7432 ^{***}	.816
ค่าคงที่			-13.5105			
บรรยากาศแบบเน้นระบบ (Y_2)						
การดำเนินงานขององค์กร (X_6)	32.768	32.768	-2.63819	-.62905	19.0080 ^{***}	-.609
ค่าคงที่			15.72117			
บรรยากาศแบบเน้นผลผลิต (Y_3)						
ระบบสังคม (X_2)	39.571	39.571	-3.43818	-.62905	25.5384 ^{***}	-.649
			19.45519			
บรรยากาศแบบเน้นคน (Y_4)						
ไม่มี	-	-	-	-	-	-

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

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร กับแบบบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 65 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับสูง คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .82

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 33 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .61

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 40 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .65

ไม่มีปัจจัยด้านใด ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อใช้สถานบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) มี 2 ด้าน คือ ระบบสังคม และการดำเนินงานขององค์กร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter และ Stepwise เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$)

บรรยากาศองค์การ	R^2 ของปัจจัย 7 ด้าน (โดยวิธี Enter)	R^2 ของปัจจัยที่ส่งผล (โดยวิธี Stepwise)
แบบเน้นทีม (Y_4)	76.380	74.217 (X_3, X_2)
แบบเน้นระบบ (Y_1)	51.232	45.655 (X_6)
แบบเน้นผลผลิต (Y_3)	45.264	36.608 (X_2)
แบบเน้นคน (Y_2)	21.902	15.568 (X_2)

จากตาราง 13 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การทั้ง 7 ด้าน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมาคือบรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 51, 45 ตามลำดับ สำหรับบรรยากาศแบบเน้นคน มีอิทธิพลเพียงร้อยละ 22

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ภาวะผู้นำ และระบบสังคม สำหรับบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ ส่วนบรรยากาศแบบเน้นผลผลิตและแบบเน้นคน คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบัน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson product-moment correlation)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 เพิ่ม	B	β	F	r
บรรยากาศแบบเน้นทีม (Y_1)						
ภาวะผู้นำ (X_3)	68.992	68.992	2.99752	.877.3	54.6916 ^{***}	.831
ระบบสังคม (X_2)	74.217	5.2250	2.67908	.40396		.814
ค่าคงที่			-10.73966			
บรรยากาศแบบเน้นระบบ (Y_2)						
การดำเนินงานขององค์การ (X_3)	45.655	45.655	-3.28041	-.67568	32.7633 ^{**}	-
ค่าคงที่			32.76334			.676
บรรยากาศแบบเน้นผลผลิต(Y_3)						
ระบบสังคม (X_2)	36.608	36.608	-3.12183	-.60505	22.5221 ^{***}	-
ค่าคงที่			18.11018			-.605
บรรยากาศแบบเน้นคน (Y_4)						
ระบบสังคม (X_2)	15.568	15.568	1.47129	.39457	7.19114 ^{***}	-
ค่าคงที่			0.37469			.395

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

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 69 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านระบบสังคม มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นทีม พบว่า มี

ความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับสูง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .83 และ .81 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 16 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .68

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 37 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .61

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นคน คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 16 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นคน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .40

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เมื่อใช้สถานบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) มี 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ ระบบสังคม และการดำเนินงานขององค์กร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ผลสรุปการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter และ Stepwise เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$)

บรรยากาศองค์การ	R^2 ของปัจจัย 7 ด้าน (โดยวิธี Enter)	R^2 ของปัจจัยที่ส่งผล (โดยวิธี Stepwise)
แบบเน้นทีม (Y_4)	66.274	62.762 (X_1, X_2)
แบบเน้นระบบ (Y_1)	52.580	51.022 (X_1, X_4)
แบบเน้นผลผลิต (Y_3)	47.492	36.788 (X_2)
แบบเน้นคน (Y_2)	34.663	-

จากตาราง 15 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนาย แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การทั้ง 7 ด้าน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือบรรยากาศแบบเน้นระบบ แบบเน้นผลผลิต และแบบเน้นคน คิดเป็นร้อยละ 53, 47 และ 35 ตามลำดับ

เมื่อใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และระบบสังคม สำหรับบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ส่วนบรรยากาศแบบเน้นคน ไม่มีปัจจัยด้านใด ๆ ที่ส่งผล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 เพิ่ม	B	β	F	r
บรรยากาศแบบเน้นทีม (Y_1)						
สภาพแวดล้อมภายนอก (X_1)	58.115	58.115	3.10410	.4762	32.0235 ^{***}	.762
ระบบสังคม (X_2)	62.762	4.647	2.51927	.36273		.741
ค่าคงที่			-14.63959			
บรรยากาศแบบเน้นระบบ (Y_2)						
สภาพแวดล้อมภายนอก (X_1)	40.943	40.943	-5.22826	-1.02137	19.7927 ^{***}	-.640
โครงสร้างองค์การ (X_4)	51.022	10.084	2.75931	0.49631		-.289
ค่าคงที่			16.51508			
บรรยากาศแบบเน้นผลผลิต (Y_3)						
ระบบสังคม (X_2)	36.788	36.788	-3.12168	-.60653	22.6972 ^{***}	-.607
ค่าคงที่			18.41697			
บรรยากาศแบบเน้นคน (Y_4)						
ไม่มี						

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

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ การถดถอยพหุคูณ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ กับแบบบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยวิเคราะห์ ($n = 41$) โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรทำนายแบบ Stepwise และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 58 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้านระบบสังคม มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 63 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับ

บรรยากาศแบบเน้นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .76 และ .74 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 41 เมื่อส่งผลร่วมกับปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 51 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสองด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นระบบ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .64 ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับต่ำ คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .29

ปัจจัยที่มีส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต คือ ปัจจัยด้านระบบสังคม ซึ่งมีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 37 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านนี้ กับบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .61

ไม่มีปัจจัยด้านใด ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นคน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล เมื่อใช้สถานบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ($n = 41$) มี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โครงสร้างองค์กร และระบบสังคม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร เมื่อใช้สถานบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ โดยการคัดเลือกตัวแปรแบบพิจารณาทุกปัจจัย (Enter) และแบบพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่สำคัญ (Stepwise) ตามการรับรู้โดยภาพรวม (ตารางที่ 11-12) และเมื่อจำแนกตามการรับรู้ของผู้บริหารทุกระดับ (ตารางที่ 13-14) และตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล (ตารางที่ 15-16) นำเสนอสรุปรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 16.1 และ 16.2
หน้า 158

ตารางที่ 16.1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรแบบ Enter เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ จำแนกตามการรับรู้โดยภาพรวม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล

แบบบรรยากาศ	ผู้บริหาร & อาจารย์	ผู้บริหารทุกระดับ	อาจารย์พยาบาล
	R ² (%)	R ² (%)	R ² (%)
เน้นทีม	70.21	76.38	66.27
เน้นระบบ	44.68	51.23	52.58
เน้นผลผลิต	43.96	45.26	47.49
เน้นคน	22.53	21.90	34.66

จากตารางที่ 16.1 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีมมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ แบบเน้นระบบ เน้นผลผลิต และเน้นคน

ตารางที่ 16.2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยวิธีคัดเลือกตัวแปรแบบ Stepwise เมื่อใช้สถาบันเป็นหน่วยการวิเคราะห์ จำแนกตามการรับรู้โดยภาพรวม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และตามการรับรู้ของอาจารย์

บรรยากาศ	ผู้บริหาร & อาจารย์		ผู้บริหารทุกระดับ		อาจารย์พยาบาล	
	ปัจจัย	R ² (%)	ปัจจัย	R ² (%)	ปัจจัย	R ² (%)
เน้นทีม	ระบบสังคม	65.4	ภาวะผู้นำ	68.9	สภาพแวดล้อม	58.1
			ระบบสังคม	74.2	ระบบสังคม	62.7
เน้นระบบ	การดำเนินงาน	32.8	การดำเนินงาน	45.6	สภาพแวดล้อม	40.9
เน้นผลผลิต	ระบบสังคม	39.6	ระบบสังคม	36.6	โครงสร้างองค์กร	51.3
เน้นคน	ไม่มี		ระบบสังคม	15.6	ระบบสังคม	36.8

จากแผนภาพที่ 16.2 สรุปได้ว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำ ระบบสังคม และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นระบบ ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร โครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศแบบเน้นผลผลิต และเน้นคน คือ ระบบสังคม