

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) การนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ซึ่งมีทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นศึกษาเพื่อให้ได้ลักษณะของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่มีอยู่ ผู้วิจัยดำเนินการโดย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายละเอียดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรของการวิจัย แล้วนำไปแจกแจงความถี่

1.3 นำข้อมูลจากขั้น 1.2 มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ และแบบบรรยากาศองค์การ

1.4 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 สร้างกรอบโครงสร้าง และรายการสำคัญของตัวแปรของปัจจัย และแบบบรรยากาศองค์การพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดโครงสร้าง และรายการสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ และลักษณะของแบบบรรยากาศองค์การพื้นฐาน ซึ่งได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศ และแบบบรรยากาศองค์การพื้นฐาน ที่จะใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 กำหนดโครงสร้างและรายการสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 กลุ่ม คือ

2.1.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ภายนอกสถานศึกษาพยาบาล ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ หรือการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งในทางบวกและทางลบ โดยแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมทั่วไป และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1.2 **ระบบสังคม** ได้แก่ วัฒนธรรม บทบาท สถานภาพ ค่านิยมและ ปทัสถานของคนในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความขัดแย้งในองค์กร

2.1.3 **ภาวะผู้นำ** ได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเต็มใจของอาจารย์ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล โดยแบ่งภาวะ ผู้นำเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านการพัฒนาผู้อื่น และด้านการเป็นผู้นำกลุ่ม

2.1.4 **โครงสร้างองค์กร** ได้แก่ ขนาดขององค์กร การจัดแผนกงานของ องค์กร สายการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน และมาตรฐานงาน

2.1.5 **การดำเนินการขององค์กร** ได้แก่ การกำหนดปรัชญา เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ และกฎระเบียบ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การพัฒนาผลผลิต

2.1.6 **ทรัพยากรขององค์กร** ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากรในหน่วยงาน ด้านการเงินการงบประมาณ การจัดบุคลากร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยมีหลัก 3 ประการคือ ความเสมอภาค ความมี ประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ

2.1.7 **แรงจูงใจ** ได้แก่ การให้รางวัล การให้การสนับสนุนต่าง ๆ เป็นต้น

2.2 กำหนดมิติบรรยากาศขององค์กรพื้นฐาน ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Reddin (1988) เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินลักษณะบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมี 4 แบบ ได้แก่ แบบ เน้นระบบ แบบเน้นคน แบบเน้นทีม และแบบเน้นผลผลิต

2.3 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.4 รวบรวมข้อมูลจากข้อ 2.1 - 2.3 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างเครื่องมือต่อไป

**ตัวอย่าง** โครงสร้างและรายการสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ บรรยากาศขององค์กร	รายการสำคัญ/ตัวบ่งชี้	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย	เหตุผล
1) ด้านภาวะผู้นำ	- ผู้บริหารให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน - ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และยินดี รับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน - ผู้บริหารทำงานตามกฎ ระเบียบ			

**ตัวอย่าง โครงสร้างและรายการสำคัญของมติบรรยาภาคองค์การพื้นฐาน**

บรรยาภาคองค์การ	รายการสำคัญ/ตัวปงชี้	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เหตุผล
แบบเน้นระบบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารเน้นการทำงานตามคู่มือ</li> <li>- การติดต่อสื่อสารเน้นลายลักษณ์อักษรมาก</li> <li>- รูปแบบปฏิสัมพันธ์ ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนด</li> </ul>			

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างเครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาภาคองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล ตามกรอบโครงสร้างและรายการสำคัญ / ตัวปงชี้ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาภาคองค์การ และแบบบรรยาภาคองค์การพื้นฐานที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ในการประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาภาคองค์การ และแบบบรรยาภาคองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อบรรยาภาคองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล

3.2 สร้างเครื่องมือประเมิน บรรยาภาคองค์การ พื้นฐาน โดยดัดแปลงจากเครื่องมือประเมินมติบรรยาภาคองค์การของ Reddin (1988) เพื่อใช้สอบถามผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

3.3 นำเครื่องมือที่ได้จากขั้นตอนที่ 3.1 และ 3.2 ไปหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แกไขการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนไปทดลองใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบความครอบคลุม เหมาะสม และความสำคัญของ โครงสร้าง และรายการสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยาภาคองค์การ และแบบบรรยาภาคองค์การ ที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของปัจจัยต่าง ๆ และแบบบรรยาภาคองค์การในสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา 3 ท่าน
  - 2) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล 3 ท่าน
- (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก)

### เกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

ก. นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา เป็นอาจารย์ผู้สอนนิสิตระดับคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คุณวุฒิไม่น้อยกว่าปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับคณะหรือภาควิชา

ข. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล คุณวุฒิการศึกษาไม่น้อยกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากอาจารย์พยาบาลในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ให้เกิดความก้าวหน้า

### ตัวอย่าง

แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาล ในการมีจะทำให้อาจารย์มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่นี้เน้นภาวะผู้นำ 3 ประการ คือ พฤติกรรมการบริหาร การพัฒนาผู้อื่น และการเป็นผู้นำกลุ่ม

ตัวป่งชี้และรายละเอียดตัวป่งชี้	แนวคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b> 1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่ง มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีการทำงาน รวมทั้ง ยังมีอิทธิพลต่อขวัญของบุคลากร และพฤติกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารจึงควรแสดงพฤติกรรม ใน 2 ลักษณะ คือ มุ่งงาน และมุ่งคน	1. ผู้บริหารให้ความสนใจในผลงานของบุคลากร มากกว่ากระบวนการให้ได้มาซึ่งผลงาน			
	2. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน			
	3. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรเสมอ			
	4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากร			

## ตัวอย่าง

แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแบบบรรยากาศองค์การพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้บรรยากาศ	ก. แบบเห็นระบบ	ข. แบบเห็นคน	ค. เห็นผลผลิต	ง. แบบเห็นทีม
<p>1. การมีปฏิสัมพันธ์ (interactional mode) หมายถึง รูปแบบที่ผู้บริหารใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p style="text-align: center;"><u>แนวคำถาม</u></p> <p>-ในการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะใดมากที่สุด</p> <p><u>ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</u></p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>การตรวจแก้ไขความถูกต้อง (Correcting) (ผู้บริหารตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา)</p> <p style="text-align: center;"><u>แนวคำถาม</u></p> <p>-ตรวจสอบแก้ไขส่วนที่มีคืบคลอนไปจากแผน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>การยอมรับ (Accepting) (ผู้บริหารให้การยอมรับในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา)</p> <p style="text-align: center;"><u>แนวคำถาม</u></p> <p>-ยอมรับในการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ตามที่มอบหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>การควบคุม (Dominating) (ผู้บริหารควบคุมหรือมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา)</p> <p style="text-align: center;"><u>แนวคำถาม</u></p> <p>-ควบคุม ชี้นำตามความคิดเห็นของผู้บริหาร</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>การร่วมมือ (Joining) (ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการทำงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา)</p> <p style="text-align: center;"><u>แนวคำถาม</u></p> <p>-ร่วมมือกับทีมงาน เพื่อทราบปัญหา และความก้าวหน้าของงาน</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอน 3.3.1 มาปรับเป็นรูปแบบสอบถามที่จะนำไปทดลองใช้ ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 ใช้สอบถาม คณะบดีผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาพยาบาล

ชุดที่ 2 ใช้สอบถามรอง/ผู้ช่วยคณะบดี หรือรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค/แผนกวิชา และอาจารย์พยาบาล โดยแบบสอบถามแต่ละชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สแกนภาพผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไป

เป็นแบบตรวจคำตอบ (check list) ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในสถาบัน ประสบการณ์ในตำแหน่ง/ทำหน้าที่ ภาค/แผนกวิชา และปริมาณงานสอน

ตอนที่ 2 แบบประเมินบรรยากาศองค์การพื้นฐานของสถานศึกษาพยาบาล

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วยข้อความที่บ่งบอกถึงสภาพการบริหาร หรือพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยแปลและเรียบเรียงมาจากแบบประเมินบรรยากาศองค์การพื้นฐาน ของ Reddin (1988 : 63-64) มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ ผู้ประเมินต้องเลือกตอบ 1-2 ข้อ จาก 4 ตัวเลือก ซึ่งให้ความหมายไว้ดังนี้

ตอบข้อ ก. หมายถึง บรรยากาศแบบเน้นระบบ

ตอบข้อ ข. หมายถึง บรรยากาศแบบเน้นคน

ตอบข้อ ค. หมายถึง บรรยากาศแบบเน้นผลผลิต

ตอบข้อ ง. หมายถึง บรรยากาศแบบเน้นทีม

การให้คะแนนเพื่อประเมินแบบบรรยากาศ ได้จากการนับความถี่จากข้อคำตอบ ที่ ถูกเลือก ถ้าใน 23 ข้อ คำตอบข้อใดถูกเลือกนับได้ความถี่สูงสุด จะประเมินว่าเป็น บรรยากาศแบบนั้น ๆ

### ตัวอย่าง แบบประเมินบรรยากาศองค์การพื้นฐาน

1. ในการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะใดมากที่สุด
  - ก. ตรวจสอบแก้ไขงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
  - ข. ให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน
  - ค. ชี้นำตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
  - ง. มีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ผู้บริหารใช้วิธีการข้อใดมากที่สุด
  - ก. ลายลักษณ์อักษร
  - ข. สนทนา หรือพูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการ
  - ค. ส่งการด้วยวาจาแบบเป็นทางการ
  - ง. ประชุมปรึกษาหารือ

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ

เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อความที่บ่งบอกถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ Agyris (1958), Stern & Steinhoff (1963), Forehand (1964), Halpin & Croft (1966), Likert (1967) Litwin & Stringer (1968), Gibson & others (1973), James & Jones (1974), Steer (1974), Kotter (1978), Brown & Moberg (1980), Davis (1981), Dubrin (1984), Roueche & Baker (1987), Reddin (1988) และ Cherrington (1994) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 7 กลุ่ม มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 75 ข้อ แบ่งเป็น

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ จำนวน 9 ข้อ
2. ปัจจัยด้านระบบสังคม จำนวน 11 ข้อ
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำนวน 13 ข้อ
4. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 13 ข้อ
5. ปัจจัยด้านการดำเนินงานขององค์การ จำนวน 12 ข้อ



6. ปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กร จำนวน 10 ข้อ

7. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ จำนวน 7 ข้อ

โดยการสอบถามความคิดเห็น หรือการรับรู้ ของผู้บริหารทุกระดับ และอาจารย์  
พยาบาล ว่าข้อความดังกล่าวเกิดขึ้น หรือมีความเป็นจริงในหน่วยงานของตนมาก หรือน้อย  
เพียงใด

การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน

การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ได้แก่

"เห็นด้วยมากที่สุด" ให้ = 5 คะแนน

หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงทุกประการ หรือเกิดขึ้นบ่อยที่สุด

"เห็นด้วยมาก" ให้ = 4 คะแนน

หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงเป็นส่วนมาก หรือเกิดขึ้นบ่อย

"เห็นด้วยน้อย" ให้ = 3 คะแนน

หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงเป็นบางส่วน หรือเกิดขึ้นบางครั้ง

"เห็นด้วยน้อยที่สุด" ให้ = 2 คะแนน

หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงน้อยมาก หรือเกิดขึ้นนานๆ ครั้ง

"ไม่เห็นด้วย" ให้ = 1 คะแนน

หมายถึง ข้อความดังกล่าวไม่เป็นจริง หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ตัวอย่าง แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นสภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ ซึ่ง  
ประกอบด้วยข้อคำถาม 75 ข้อ โดยแบ่งเป็นปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ  
ระบบสังคม โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ การดำเนินงานขององค์การ ทรัพยากรขององค์การ  
และแรงจูงใจ ขอให้ท่านพิจารณาแต่ละข้อคำถาม และให้ความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานของ  
ท่านมีสภาพดังกล่าว มาก หรือน้อยเพียงใด แล้วกรูณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร

**ชุดที่ 1** สำหรับ คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ / ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

สภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ท่านให้ความไว้วางใจ และยอมรับในการ ทำงานของบุคลากร					
2. เมื่อเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ท่าน มักนำความขัดแย้งนั้น มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในภายหลัง					
3. ท่านมีส่วนในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ					

**ชุดที่ 2** สำหรับรอง/ผู้ช่วยคณบดี หรือรอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และอาจารย์พยาบาล

สภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์กร ในหน่วยงานของท่าน	เห็นด้วย				ไม่เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
1. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และยอมรับ ในการทำงานของท่าน					
2. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน ผู้บริหารมักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในภายหลัง					
3. ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างทีมงานที่ เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ					

### 3.3.3 หากคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การหาความตรงและความเที่ยงก่อนนำไปใช้จริง ดังนี้

1) ความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา การแปลและเรียบ  
เรียง ตลอดจนโครงสร้างตามทฤษฎี เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และ  
สามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยเฉพาะแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบ  
ประเมินบรรยากาศองค์กร ได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในด้านความตรงตามทฤษฎี และความ



เหมาะสมกับสถาบันการศึกษาพยาบาล แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้เพื่อหาความเที่ยง หรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Pilot study) เพื่อศึกษาปัญหาในการนำไปใช้ และศึกษาความเป็นปรนัยของแบบสอบถาม โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล 2 แห่ง ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีชัยภูมิ และ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ (ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี) จำนวนแห่งละ 20 คน และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ (ผลิตพยาบาลระดับต้นและผู้ช่วยพยาบาล) จำนวน 15 คน ซึ่งทั้ง 3 สถาบันเปลี่ยนผู้อำนวยการใหม่ แทนผู้เกษียณอายุ จึงไม่ใช่ประชากรในการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 55 คน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมกับนัดวันรับคืนและสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม ภายใน 7-10 วัน (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุรินทร์ ส่งทางไปรษณีย์ และไม่ได้สัมภาษณ์) ได้สัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉพาะตอนที่ 2 ว่าตอบครั้งหลังตรงกับครั้งแรกหรือไม่ จำนวน 20 คน ซึ่งพบว่าคำตอบคงเดิมเป็นส่วนใหญ่ และสอบถามปัญหาในการตอบข้อคำถาม พบว่ามีแก้ไขปรับปรุงเป็นบางข้อ เช่น ข้อคำถามที่เป็นปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ ทำให้ต้องคิดนาน ส่วนระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน อยู่ระหว่าง 40-60 นาที

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ได้นำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (Cronbach, 1984 : 160) โดยวิเคราะห์จาก 2 สถาบัน (ยกเว้นวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ เนื่องจากไม่ได้ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทุกตอนเท่ากับ 0.97 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82
ด้านระบบสังคม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87
ด้านภาวะผู้นำ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
ด้านโครงสร้างองค์การ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78
ด้านการดำเนินงานขององค์การ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94
ด้านทรัพยากรขององค์การ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87
ด้านแรงจูงใจ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74

## ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.1 โดยการแจกแบบสอบถามไปยังแหล่งข้อมูลการวิจัยคือ ผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นประชากรการวิจัย ได้แก่ สถาบันการศึกษาพยาบาล ที่ผลิตพยาบาลระดับปริญญาตรี (4 ปี) ขึ้นไปในประเทศไทยทุกเจ้าสังกัด และมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 43 แห่ง แต่เนื่องจากมีสถาบันการศึกษาพยาบาล 2 แห่ง ที่เปลี่ยนผู้บริหารแทนผู้ที่เกษียณอายุ เมื่อเดือน ตุลาคม 2539 ซึ่งทำให้ขาดคุณสมบัติข้อที่ ปฏิบัติงานยังไม่ครบ 1 ปี จึงตัดออกจากประชากรที่ใช้วิจัย คงเหลือ 41 แห่ง สำหรับแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์จากสถาบันทั้ง 41 แห่ง ต้องปฏิบัติงานในสถาบันนั้น ๆ มา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานในช่วงเก็บข้อมูล ซึ่งมี จำนวน ดังนี้

1) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 41 คน รองผู้ช่วยคณบดี หรือ รองผู้ช่วยผู้อำนวยการ 121 คน หัวหน้าภาค/แผนกวิชาการ พยาบาลต่าง ๆ 300 คน

2) อาจารย์พยาบาล จำนวน 1,012 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากจำนวนอาจารย์ของแต่ละภาควิชา ตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร Cochran ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ความคลาดเคลื่อน .05 และค่าสัดส่วน 0.5 (รายละเอียดตามตารางการคำนวณในภาคผนวก ก)

4.1.2 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือแจ้งล่วงหน้าก่อนเก็บข้อมูล 1 เดือน เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย และสอบถามผู้บริหารถึงจำนวนประชากรที่จะเป็นประชากรในการวิจัย รวมทั้งความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลส่งคืน ถ้าสถาบันใดต้องการให้ผู้ตอบส่งคืนด้วยตนเอง ให้ส่งรายชื่ออาจารย์มาให้ ส่วนสถาบันที่ประสงค์จะรวบรวมให้ผู้วิจัย ได้ขอรายชื่อผู้ที่ติดต่อได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือไปเมื่อ 4 ก.พ.40 ได้รับคำตอบส่งมา 35 สถาบัน ( 2 มี.ค.40) สำหรับสถาบันที่ไม่ได้รับข้อมูล ได้ใช้ข้อมูลจำนวนอาจารย์ที่ได้รวบรวมไว้เมื่อ มี.ค.39 (ซึ่ง ทำให้จำนวนอาจารย์ที่แจกแบบสอบถาม คลาดเคลื่อนจากที่คำนวณไว้เล็กน้อย)

4.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้ ไปใช้กับประชากรทั้ง 41 สถาบัน โดยส่งแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง และนัดวันรับคืนแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาระหว่างวันที่ 4 มี.ค.40 - 30 พ.ค.40 ได้แบบสอบถามคืนมาจาก 41 แห่ง จำนวน 1,128 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งสิ้น 1,568 ฉบับ จากนั้นนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ถ้าพบว่าตอบไม่สมบูรณ์ ได้ส่งกลับไปให้ตอบเพิ่มเติมในบางราย ทั้งนี้พบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมจะนำไปวิเคราะห์ได้มีจำนวน 1110 ฉบับ (เป็นของผู้บริหารทุกระดับ 285 คน และอาจารย์พยาบาล 825 คน) ดังแสดงรายละเอียดปริมาณ ตัวอย่างจากแต่ละสถาบัน ตามตารางที่ 1 หน้า 100-101

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของประชากร และแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามสถาบัน

สถาบัน	จำนวนผู้บริหาร และอาจารย์ที่อยู่ ขณะเก็บข้อมูล	จำนวนที่สาธิตมา ต่อ, อบรม & อยู่ น้อยกว่า 1 ปี	จำนวนที่ตัวอย่าง ที่ส่งแบบสอบถาม ไปได้	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน อย่างสมบูรณ์	อัตราการตอบ กลับ คิดเป็น ร้อยละ
<b>สังกัดทบวง มหาวิทยาลัย</b>					
1. ม.มหิดล	196	30	80	55	68.8
2. ม.สงขลานครินทร์	114	24	50	42	84.0
3. ม.บูรพา	65	ไม่มีข้อมูล	35	22	62.8
4. ม.เชียงใหม่	137	27	70	56	80.0
5. ม.ขอนแก่น	123	ไม่มีข้อมูล	50	32	64.0
6. ร.รามธิบดี	125	9	60	37	61.7
7. ม.หัวเฉียวฯ	31	2	29	22	75.9
8. ม.พายัพ	37	9	28	17	60.7
9. ม.อีสต์สมิธชั่น	23	5	18	8	44.4
10. วพ.มิชชั่น	25	5	20	10	50.0
11. วพ.เซนทูลส์	30	1	29	25	86.2
12. วพ.คริสเตียน	32	11	21	9	42.9
13. ม.รังสิต	33	7	26	18	69.2
<b>รวม</b>	<b>971</b>	<b>130</b>	<b>516</b>	<b>353</b>	<b>68.4</b>
<b>สังกัดกระทรวง สาธารณสุข</b>					
14. อุตราชิตต์	42	12	29	18	62.1
15. พุทธชินราช	75	ไม่มีข้อมูล	50	37	74.0
16. ลำปาง	57	27	30	17	56.7
17. พะเยา	44	12	31	24	77.4
18. นครราชสีมา	80	11	50	35	70.0
14. ศรีมหาสารคาม	55	11	40	37	92.5
20. นราธิวาส	35	4	29	21	72.4
21. อุดรธานี	41	12	29	22	75.9
22. สรรพสิทธิ์ฯ	70	15	46	34	73.9
23. กรุงเทพฯ	80	15	60	33	55.0
24. ชัยนาท	46	ไม่มีข้อมูล	33	18	54.5
25. สระบุรี	50	7	30	17	56.7

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนร้อยละของประชากร และแหล่งข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามสถาบัน

สถาบัน	จำนวนผู้บริหาร สภาวาทย์ที่อยู่ ขณะเก็บข้อมูล	จำนวนที่ลาศึกษา ต่อ, อบรม & อยู่ นอกรั้ว 1 ปี	จำนวนที่ตัวอย่าง ที่ส่งแบบสอบถาม ไปให้	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน อย่างสมบูรณ์	อัตราการตอบ กลับ คิดเป็น ร้อยละ
<u>สังกัดกระทรวง</u> <u>สาธารณสุข(ต่อ)</u>					
26.พระพุทธบาท	40	7	30	21	70.0
27.ตรัง	30	11	19	14	73.7
28.สวรรค์ประชา	56	12	40	29	72.5
29.ราชบุรี	44	ไม่มีข้อมูล	30	17	56.7
30.พระจอมเกล้า	27	13	14	13	92.9
31.ปกเกล้าฯ	60	13	48	48	100.0
32. ชลบุรี	50	13	37	29	78.4
33.นครศรีธรรมราช	27	9	18	10	55.6
34.สุราษฎร์ธานี	47	20	27	14	56.9
35. สงขลา	67	24	43	21	48.8
<b>รวม</b>	<b>1123</b>	<b>233</b>	<b>762</b>	<b>534</b>	<b>70.0</b>
<u>สังกัดอื่น ๆ</u>					
36.สภาภาษาฯ	126	15	90	73	81.1
37.กองทัพบก	54	12	42	24	57.1
38. กองทัพเรือ	34	13	21	16	76.2
39 ทหารอากาศ	45	7	34	34	100.0
40 จำรวจ	29	ไม่มีข้อมูล	28	18	64.3
41.กิจการุณย์	110	15	75	62	82.7
<b>รวม</b>	<b>398</b>	<b>61</b>	<b>290</b>	<b>227</b>	<b>74.4</b>
<b>รวมทุกสังกัด</b>	<b>2440</b>	<b>424</b>	<b>1568</b>	<b>1110</b>	<b>70.8</b>

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บ  
มีจำนวน 1110 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 70.8

และเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเป็นแบบตรวจคำตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำมาแจกแจงความถี่ คิดเป็นร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาลักษณะแบบบรรยากาศองค์การพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จากการตรวจคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งค่าร้อยละของแบบคำตอบข้อใดมีค่ามากที่สุด โดยนับจากข้อกระทงทั้งหมด จะสรุปว่ามีบรรยากาศแบบนั้น ๆ มากที่สุด

4.2.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่เป็นอยู่จริงในหน่วยงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

*ส่วนที่ 1* เพื่อประเมินว่าสถาบันการศึกษาพยาบาล มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การมาก หรือน้อยเพียงใด โดยการนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

- กำหนดอันดับคะแนนตามวิธีของ Likert คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยน้อย = 3, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 2, ไม่เห็นด้วย = 1

- ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นอยู่จริง ใช้เกณฑ์ดังนี้

4.50 - 5.00 = ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่มีในหน่วยงานมากที่สุด

3.50 - 4.49 = ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่มีอยู่ในหน่วยงานมาก

2.50 - 3.49 = ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่มีอยู่ในหน่วยงานน้อย

1.50 - 2.49 = ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศที่มีอยู่ในหน่วยงานน้อยที่สุด

1.00 - 1.49 = ไม่มีปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศดังกล่าวอยู่ในหน่วยงาน

*ส่วนที่ 2* เพื่อวิเคราะห์ว่า ตัวแปรด้านปัจจัยใดบ้าง มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรบรรยากาศองค์การแต่ละแบบ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรตาม คือ ปัจจัยทั้ง 7 กลุ่ม กับตัวแปรเกณฑ์ คือ บรรยากาศองค์การ 4 แบบ นอกจากนี้ได้วิเคราะห์หาระดับความสัมพันธ์ภายในและภายนอก ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านต่าง ๆ และตัวแปรตาม คือ แบบบรรยากาศองค์การเพิ่มเติม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW

ขั้นที่ 5 ขั้นสรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ได้แก่

5.1 แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.4 จัดทำรายงานการวิจัย