

ชื่อเรื่อง : บรรยากาครองการและสุขภาพองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข
ผู้วิจัย : นางสาววรรณมา ประทุมโทน
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตังกูร
ประเภทบทนิพนธ์ : วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2545

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์บรรยากาครองการและสุขภาพองค์กร
2) เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาครองการและสุขภาพองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
จำแนกตามที่ตั้งและขนาดของวิทยาลัยพยาบาล 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาครองการและ
สุขภาพองค์กร และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนารบบการครองการและสุขภาพองค์กรของวิทยาลัย
พยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีทั้งหมด 35
แห่ง โดยสุ่มอาจารย์พยาบาลจำนวน 761 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย การเก็บข้อมูลมี 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1
เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์พยาบาล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งแบบสอบถาม
ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์พยาบาล แบบสอบถามบรรยากาครองการและแบบสอบถามสุขภาพ
องค์กร ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลจากทีมผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าคะแนนมาตรฐาน
การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
จากการทดสอบสมมุติฐานทั้ง 7 ข้อ พบว่ามี 1 ข้อ ที่ปฏิเสธสมมุติฐานที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสรุปดังนี้ 1) วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบ ส่วนใหญ่มีบรรยากา
แบบเปิด คิดเป็นร้อยละ 40 2) วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบ ส่วนใหญ่มีสุขภาพ
องค์กรสมบูรณ์ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60 3) ที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลมีผลต่อบรรยากาครองการและ
สุขภาพองค์กร 4) ขนาดของวิทยาลัยพยาบาลมีผลต่อบรรยากาครองการ 5) ทั้งที่ตั้งและขนาดของ
วิทยาลัยพยาบาลมีผลต่อบรรยากาครองการและสุขภาพองค์กร 6) บรรยากาครองการและสุขภาพองค์กร
มีความสัมพันธ์ทางบวก 7) แนวทางการพัฒนารบบการครองการ พบว่ามี 5 มิติที่ควรได้รับการพัฒนา
บรรยากาครองการ ได้แก่ มิติขาดความร่วมมือ มิติอุปสรรคขัดขวาง มิติการเน้นผลงาน มิติความช่วยเหลือ
และมิติมิตรสัมพันธ์ 8) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรพบว่ามี 3 มิติ ที่ควรได้รับการพัฒนาสุขภาพ
องค์กร ได้แก่ มิติอิทธิพลของผู้อำนวยการ มิติการบริหารเน้นคน และมิติการบริหารเน้นงาน

The aims of this study were to : 1) analyze organizational climate and organizational health; 2) compare organizational climate and organizational health by location and size of nursing colleges under the Ministry of Public Health; 3) analyze relationships between organizational climate and organizational health; and 4) present the guideline for developing of organizational climate and organizational health in nursing colleges under the Ministry of Public Health.

Subjects consisted of 761 nurse instructors from 35 nursing colleges, who were selected by simple random sampling technique. The data collection was conducted in two stages. In the first stage data were collected by postal questionnaires, which consisted of personal information, organizational climate, and organizational health data. In the second stage the seminar of administrative team from Boromarajonani Institute was conducted in addition to postal questionnaires. The major forms of data analysis frequencies, percentages, means, standard deviations, standard scores, t-test, analysis of variances, and the Pearson 's Product Moment Correlation were used. From among the seven hypotheses, one was rejected at the 0.05 level of significance.

The findings revealed the following; 1) an open organizational climate was present in 40% of the nursing colleges; 2) the organizational health of nursing colleges was moderately healthy at 60%; 3) the location of nursing colleges had an effect on organizational climate and organizational health; 4) the size of nursing colleges had an effect on the organizational climate 5) Both location and size of nursing colleges had an effect on organizational climate and organizational health; 6) Organizational climate and organizational health had positively correlated; 7) the guideline for developing organizational climate had five dimensions : disengagement, hindrance, product emphasis, thrust and

TE132026

consideration; and lastly 8) the guideline for developing organizational health had three dimensions: principle influence, consideration, and initiating structure.